

**HUBUNGAN SIKAP DAN KOMITMEN KERJA DI
KALANGAN PEGAWAI-PEGAWAI POLIS
DIRAJA MALAYSIA**

ZAIMY BIN MOHAMAD NAWI

**UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
2002**

**HUBUNGAN SIKAP DAN KOMITMEN KERJA DI KALANGAN PEGAWAI-
PEGAWAI POLIS DIRAJA MALAYSIA.**

**Tesis Sarjana ini diserahkan kepada Sekolah Pembangunan Sosial untuk
memenuhi keperluan Ijazah Sarjana
Sastera (Psikologi)
Universiti Utara Malaysia.**

**Oleh
ZAIMY BIN MOHAMAD NAWI**

**© ZAIMY BIN MOHAMAD NAWI
Hak Terpelihara, 2002**

KEBENARAN MERUJUK TESIS

Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan pengijazahan program sarjana Universiti Utara Malaysia. Saya bersetuju membenarkan pihak perpustakaan Universiti mempamerkannya sebagai rujukan. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada tesis ini untuk tujuan akademik adalah dibolehkan dengan kebenaran penyelia tesis atau Dekan Sekolah Siswazah ataupun Dekan Sekolah Pembangunan Sosial. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan-tujuan komersial dan membuat keuntungan adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Penyataan rujukan kepada penulis dan Universiti Utara Malaysia perlulah dinyatakan jika sebarang bentuk rujukan dibuat ke atas tesis ini.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan tesis ini sama ada keseluruhan ataupun sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui:

**Dekan Sekolah Siswazah
Universiti Utara Malaysia
06010 Sintok
Kedah Darul Aman**

PENGAKUAN

Saya akui tesis Sarjana Sastera (Psikologi) yang bertajuk ‘Hubungan Sikap Dan Komitmen Kerja Di Kalangan Pegawai-pegawai Polis Diraja Malaysia’ ini adalah hasil kajian saya sendiri, kecuali nukilan-nukilan dan ringkasan yang tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.

Tarikh : 10 April 2002

ZAIMY BIN MOHAMAD NAWI

80670

Sekolah Pembangunan Sosial

Universiti Utara Malaysia.

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan dan kesan-kesan psikologi, iaitu sikap dan komitmen kerja berdasarkan faktor-faktor demografi, suasana sosial kerja, pekerjaan dan halangan. Satu model kajian untuk mengkaji hubungan-hubungan ini telah dibina oleh pengkaji berdasarkan model kajian Breckler (1984) dan Luthans (1989). Kajian ini dilakukan di IbuPejabat Polis Daerah Kangar, Perlis. Subjek kajian ini terdiri daripada 344 orang pegawai polis dari pelbagai pangkat, daripada Konstabel sehinggalah Superintenden yang sedang bertugas di lokasi tersebut. Satu set soalselidik yang merangkumi tiga bahagian, iaitu soalselidik demografi dan butir-butir peribadi, soalselidik sikap terhadap kerja dan soalselidik komitmen terhadap kerja telah diedarkan kepada subjek kajian. Kaedah Korelasi Pearson (r), ANOVA Sehalu, Ujian-t, Post Hoc Duncan Tests dan Regresi Berbilang telah digunakan untuk menganalisis data. Keputusan analisis menunjukkan sikap terhadap kerja mempunyai perbezaan yang signifikan berdasarkan faktor umur, hubungan dengan rakan sekerja dan kursus meningkatkan kemahiran ke atas seseorang pegawai polis. Faktor jantina, bangsa, hubungan dengan ketua, pengaruh gaji, suasana pejabat, kemudahan pejabat dan perbezaan pengalaman tidak mempunyai perhubungan yang signifikan dengan sikap kerja seseorang pegawai polis. Keputusan juga menunjukkan komitmen terhadap kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan jantina, hubungan dengan ketua, hubungan dengan rakan sekerja, suasana pejabat, kemudahan pejabat dan kursus meningkatkan kemahiran ke atas seseorang pegawai polis. Faktor umur, bangsa, pengaruh gaji, perbezaan pangkat dan perbezaan pengalaman tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis. Dapatan kajian juga menunjukkan faktor halangan, iaitu faktor memahami peranan mempunyai hubungan yang signifikan dengan sikap kerja seseorang pegawai polis. Sebaliknya faktor halangan seperti faktor tekanan kerja, konflik dengan ketua dan perbezaan gaji tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan sikap kerja seseorang pegawai polis. Akhir sekali kajian mendapati faktor halangan, iaitu tekanan kerja, konflik dengan ketua dan memahami peranan mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis berbanding faktor perbezaan gaji yang tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the relationship between attitude and work commitment based on the demographic factors, the work environment, the job itself and its obstacles. The researcher has constructed a research model adapted from the models by Breckler (1984) and Luthans (1989). The research is conducted at the Kangar District Police Headquarters in Perlis. The subjects of the research comprised of 344 police officers of various ranks namely from constable to the superintendent working on location. A set of questionnaires were distributed to the subjects consisting three sections: Demographic and personal details, attitudes toward work and work commitment. Data were analyzed using correlation Pearson (r), one-way ANOVA, T-Test and Multiple Regression. The results indicated that attitudes toward work have significant difference based on factors such as age, co-worker relationship and courses on skills enhancement for the police officers. On the other hand, factors like gender, race, relationship with leader, pay, office facilities and environment as well as experiences do not have a significant difference with an officers work attitude. The results also showed that work commitment has a significant relationship with gender, relationship with leader, relationship with co-worker, office facilities, and environment and skills enhancement courses that were provided. Moreover, age, race, pay, ranks and experiences do not have significant relationship with work commitment. Consequently, attitudes toward work have a significant relationship to understanding one's work roles as opposed to constraints like work stress, conflict with leaders or salary differences. In fact, these constraints have significant difference on work commitment rather than on work attitude.

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang, saya bersyukur ke hadrat Ilahi kerana dengan keizinanNya dan inayahNya, tesis ini telah dapat disiapkan.

Sekalung penghargaan dan jutaan terima kasih saya ucapkan kepada Profesor Dr. Mahmood Nazar bin Mohamed dan Encik Sabarani bin Ghazali selaku penyelia pertama dan kedua saya yang telah memberikan segala tunjuk ajar, panduan, bimbingan, dorongan dan nasihat yang amat bermakna di sepanjang penyelidikan dan kerja-kerja menyiapkan tesis ini. Semoga Allah S.W.T jua yang akan membalas jasa baik mereka.

Saya juga ingin memberi setinggi-tinggi penghargaan kepada isteri tercinta, Mazni Fikri yang menyokong dan mendorong pendidikan saya sehingga ke peringkat Sarjana ini. Dengan sokongan moral dan bantuan beliau saya telah dapat menyiapkan kajian dan tesis yang sangat bermakna ini.

Di kesempatan ini juga, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada Naib Canselor Universiti Utara Malaysia, Kolonel Dato' Profesor Dr. Ahmad Fawzi bin Mohd. Basri, Dekan Sekolah Pembangunan Sosial, Profesor Madya Dr. Ahmad Faiz bin Abd. Hamid dan Dekan Sekolah Siswazah, Profesor Dr. Juhary bin Haji Ali. Tidak ketinggalan juga kepada Profesor Madya Dr. Che Su binti Mustaffa, Timbalan Dekan Akademik Sekolah Pembangunan Sosial yang turut memberi panduan dan tunjuk ajar yang memberi keyakinan dan semangat kepada saya. Ucapan terima kasih dan penghargaan istimewa turut ditujukan kepada pensyarah-pensyarah Sekolah Pembangunan Sosial di atas segala dorongan dan tunjuk ajar yang memberi keyakinan dan semangat kepada saya.

Saya juga ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan jutaan terima kasih kepada pihak Polis Diraja Malaysia, Ketua Polis Daerah Kangar, Pegawai-

pegawai dan anggota-anggota polis Ibu Pejabat Polis Daerah Kangar, Perlis yang telah memberi kerjasama dan bantuan sepenuhnya dalam menjayakan kajian ini.

Akhir sekali, penghargaan dan ucapan terima kasih yang tidak ternilai ditujukan kepada ibu, bapa, ibu mertua, bapa mertua dan adik ipar, Moriza Fikri yang telah banyak membantu dan menggalakkan saya menjayakan pengajian di peringkat Sarjana ini. Di samping itu juga, saya ingin memberi penghargaan tersayang dan kasih kepada anak-anak tersayang saya, Nur Athyrah, Nur A'fyfah dan Nur A'qylah yang kerap saya tinggalkan semasa menjayakan penyelidikan ini. Kasih sayang dan kesabaran kalian amat saya hargai buat selama-selamanya.

Dengan sokongan moral dan bimbingan anda semua yang disebut di atas, saya telah dapat menyiapkan tesis Sarjana Sastera (Psikologi) ini dengan sempurna dan jayanya.

ZAIMY BIN MOHAMAD NAWI

Sekolah Pembangunan Sosial

Universiti Utara Malaysia

Sintok, Kedah

April 2002

JADUAL KANDUNGAN

	Halaman
KEBENARAN MERUJUK TESIS	ii
PENGAKUAN	iii
ABSTRAK (Bahasa Malaysia)	iv
ABSTRACT (Bahasa Inggeris)	v
PENGHARGAAN	vi
JADUAL KANDUNGAN	viii
RUJUKAN LAMPIRAN	xii
SENARAI JADUAL	xiii
SENARAI RAJAH	xvi
SENARAI SINGKATAN	xvii

BAB 1 PENGENALAN

1.1	Latarbelakang	1
1.2	Permasalahan Kajian	4
1.3	Objektif Kajian	12
1.4	Hipotesis Kajian	13
1.4.1	Kumpulan Pertama: Faktor Demografi Dengan Sikap Terhadap Kerja	14
1.4.2	Kumpulan Kedua: Faktor Demografi Dengan Komitmen Terhadap Kerja	14
1.4.3	Kumpulan Ketiga: Faktor Suasana Sosial Kerja Dengan Sikap Kerja	15
1.4.4	Kumpulan Keempat: Faktor Suasana Sosial Kerja Dengan Komitmen Terhadap Kerja	15
1.4.5	Kumpulan Kelima: Faktor Pekerjaan Dengan Sikap Terhadap Kerja	16
1.4.6	Kumpulan Keenam: Faktor Pekerjaan Dengan Komitmen Terhadap Kerja	17
1.4.7	Kumpulan Ketujuh: Faktor Halangan Dengan Sikap Terhadap Kerja	17
1.4.8	Kumpulan Kelapan: Faktor Halangan Dengan Komitmen Terhadap Kerja	18

1.5	Signifikan Kajian	20
1.6	Batasan Kajian	21
1.7	Definisi Konsep	22
1.7.1	Sikap	22
1.7.2	Komitmen	25
1.7.3	Faktor Demografi	26
1.7.4	Faktor Suasana Kerja Sosial	26
1.7.5	Faktor Pekerjaan	27
1.7.6	Faktor Halangan	27
1.7.7	Pegawai dan Organisasi PDRM	28
1.8	Kerangka Teori	28
1.8.1	Model Sikap dan Komponennya	29
1.8.2	Model Stimuli – Peserta – Tingkah laku – Akibat	30
1.8.3	Model Kajian	35
1.9	Kesimpulan Bab	38

BAB II TINJAUAN KAJIAN LEPAS

2.1	Pendahuluan	39
2.1.1	Faktor Demografi	39
2.1.1.1	Faktor Jantina	40
2.1.1.2	Faktor Umur	42
2.1.1.3	Faktor Bangsa	43
2.1.1.4	Kesimpulan	44
2.1.2	Faktor Suasana Sosial Kerja	44
2.1.2.1	Faktor Hubungan Dengan Ketua	44
2.1.2.2	Faktor Pengaruh Gaji	47
2.1.2.3	Faktor Rakan Sekerja	49
2.1.2.4	Faktor Suasana Pejabat	51
2.1.2.5	Kesimpulan	54
2.1.3	Faktor Pekerjaan	54
2.1.3.1	Faktor Pangkat	55
2.1.3.2	Faktor Pengalaman Kerja	57
2.1.3.3	Faktor Kursus Kemahiran	59
2.1.3.4	Kesimpulan	60
2.1.4	Faktor Halangan	61
2.1.4.1	Faktor Tekanan Kerja	61
2.1.4.2	Faktor Konflik Dengan Ketua	64
2.1.4.3	Faktor Perbezaan Gaji	65
2.1.4.4	Faktor Memahami Peranan	66
2.1.4.5	Kesimpulan	68
2.2	Kesimpulan Bab	69

BAB III METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pendahuluan	74
3.2	Rekabentuk Kajian	74
3.3	Lokasi Kajian	75
3.4	Populasi Kajian	76
3.5	Sampel dan Kaedah Persampelan	76
3.6	Instrumen Kajian	77
3.6.1	Bahagian A – Demografi dan Maklumat-Maklumat Peribadi Responden	78
3.6.2	Bahagian B – Soalselidik Hubungan Sikap Terhadap Kerja	78
3.6.3	Bahagian C – Soalselidik Komitmen Terhadap Kerja	79
3.7	Penganalisan Data	79
3.8	Pra Ujian	79
3.8.1	Reliabiliti Soalselidik Hubungan Sikap Terhadap Kerja	81
3.8.2	Realibiliti Soalselidik Komitmen Terhadap Kerja	82
3.9	Kesimpulan Bab	85

BAB IV KEPUTUSAN KAJIAN

4.1	Pendahuluan	87
4.2	Analisis Taburan Responden	87
4.2.1	Maklumat Demografi	88
4.2.2	Maklumat Suasana Sosial Kerja	89
4.2.3	Maklumat Pekerjaan	92
4.2.4	Maklumat Halangan Ke Arah Komitmen	94
4.3	Maklumat Sikap dan Komitmen Terhadap Kerja	96
4.4	Analisis Deskriptif Variabel Kajian	96
4.4.1	Faktor Halangan	97
4.4.2	Sikap Terhadap Kerja	97
4.4.3	Komitmen Terhadap Kerja	98
4.5	Pengujian Hipotesis	98
4.5.1	Kumpulan Hipotesis Pertama	98
4.5.2	Kumpulan Hipotesis Kedua	101
4.5.3	Kumpulan Hipotesis Ketiga	104
4.5.4	Kumpulan Hipotesis Keempat	110
4.5.5	Kumpulan Hipotesis Kelima	120
4.5.6	Kumpulan Hipotesis Keenam	124
4.5.7	Kumpulan Hipotesis Ketujuh	129
4.5.8	Kumpulan Hipotesis Kelapan	134
4.5.9	Analisis Regresi: Hubungan Semua Variabel Kajian Dengan Sikap Dan Komitmen Kerja	142
4.5.10	Ujian Korelasi Pearson: Hubungan Sikap Dan Komitmen Kerja Dengan Semua Variabel Bebas	151
4.6	Kesimpulan Bab	154

BAB V PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.1	Pendahuluan	158
5.2	Perbincangan Hasil Kajian	158
5.2.1	Faktor Demografi Dengan Sikap Terhadap Kerja	158
5.2.2	Faktor Demografi Dengan Komitmen Terhadap Kerja	162
5.2.3	Faktor Suasana Sosial Kerja Dengan Sikap Terhadap Kerja	164
5.2.4	Faktor Suasana Sosial Kerja Dengan Komitmen Terhadap Kerja	169
5.2.5	Faktor Pekerjaan Dengan Sikap Terhadap Kerja	172
5.2.6	Faktor Pekerjaan Dengan Komitmen Terhadap Kerja	175
5.2.7	Faktor Halangan Dengan Sikap Terhadap Kerja	178
5.2.8	Faktor Halangan Dengan Komitmen Terhadap Kerja	182
5.3	Implikasi Kajian	186
5.3.1	Implikasi Model Kajian	186
5.3.2	Implikasi Praktis	192
5.4	Masalah dan Cadangan Kajian	203
5.4.1	Masalah Kajian	203
5.4.2	Cadangan Kajian	206

SENARAI RUJUKAN	209
----------------------------	-----

LAMPIRAN		
A	Soalselidik Kajian	222
B	Jumlah Keanggotaan PDRM Malaysia	230
C	Tugas-Tugas Dan Tanggungjawab Pegawai Polis (Seksyen 20(3), Akta Polis 1967)	231
D1	Perangkaan Jumlah Pegawai Kanan Polis/PRP/Konst/Konst/T Yang Dikenakan Tindakan Tatatertib Mengikut Pangkat Yang Diterima Bagi Tahun 1998	233
D2	Perangkaan Jumlah Kesalahan Tatatertib Bagi Pegawai Kanan Polis/PRP/Konst/Konst/T Mengikut Pangkat Yang Diterima Bagi Tahun 1998	234
D3	Perangkaan Jumlah Hukuman Tatatertib Yang Dikenakan Terhadap Pegawai Kanan Polis Yang Diterima Bagi Tahun 1998	235
D4	Perangkaan Jumlah Pegawai Kanan Polis/PRP/Konst/Konst/T Yang Dikenakan Tindakan Tatatertib Mengikut Pangkat Yang Diterima Bagi Tahun 1999	236
D5	Perangkaan Jumlah Kesalahan Tatatertib Bagi Pegawai Kanan Polis/PRP/Konst/Konst/T Mengikut Pangkat Yang Diterima Bagi Tahun 1999	237
D6	Perangkaan Jumlah Hukuman Tatatertib Yang Dikenakan Terhadap Pegawai Kanan Polis Yang Diterima Bagi Tahun 1999	238
D7	Perangkaan Jumlah Pegawai Kanan Polis/PRP/Konst/Konst/T Yang Dikenakan Tindakan Tatatertib Mengikut Pangkat Yang Diterima Bagi Tahun 2000	239
D8	Perangkaan Jumlah Kesalahan Tatatertib Bagi Pegawai Kanan Polis/PRP/Konst/Konst/T Mengikut Pangkat Yang Diterima Bagi Tahun 2000	240
D9	Perangkaan Jumlah Hukuman Tatatertib Yang Dikenakan Terhadap Pegawai Kanan Polis Yang Diterima Bagi Tahun 2000	241
E	Pembahagian Item Mengikut Bahagian, Nombor Soalan dan Jumlah Soalan	242
F	Taburan Responden Mengikut Item Sikap Terhadap Kerja	243
G	Taburan Responden Mengikut Item Komitmen Terhadap Kerja	245

SENARAI JADUAL

No. Jadual		Muka Surat
3.1	Populasi dan Sampel Yang Akan Dipilih	77
3.2	Analisis Reliabiliti Item Hubungan Sikap Terhadap Kerja	83
3.3	Analisis Reliabiliti Item Hubungan Komitmen Terhadap Kerja	84
4.1	Taburan Maklumat Demografi Responden	88
4.2	Pendapatan Bulanan Responden	91
4.3	Taburan Maklumat Pekerja Responden	92
4.4	Memahami Peranan Responden	96
4.7	Min dan Sisihan Piawai Variabel Kajian	97
4.8	Keputusan Ujian-t Ke Atas Sikap Terhadap Kerja Berdasarkan Faktor Jantina	99
4.9	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Ke Atas Sikap Terhadap Kerja Berdasarkan Umur	100
4.10	Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu Ke Atas Sikap Berdasarkan Bangsa	101
4.11	Keputusan Ujian-t Ke Atas Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Jantina	102
4.12	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Ke Atas Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Umur	103
4.13	Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu Ke Atas Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Bangsa	104
4.14	Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu Ke Atas Sikap Terhadap Kerja Berdasarkan Faktor Hubungan Dengan Ketua	105
4.15	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Ke Atas Sikap Terhadap Kerja Berdasarkan Faktor Pengaruh Gaji	106
4.16	Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu Ke Atas Sikap Terhadap Kerja Berdasarkan Faktor Hubungan Dengan Rakan Sekerja	107
4.17	Keputusan Ujian Post Hoc Duncan Ke Atas Sikap Kerja Berdasarkan Faktor Hubungan Dengan Rakan Sekerja	108
4.18	Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu Ke Atas Sikap Terhadap Kerja Berdasarkan Faktor Suasana Pejabat	109
4.19	Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu Ke Atas Sikap Berdasarkan Faktor Kepuasan Terhadap Kemudahan Pejabat	110
4.20	Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu Ke Atas Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Hubungan Dengan Ketua	111
4.21	Keputusan Ujian Post Hoc Duncan Ke Atas Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Hubungan Dengan Ketua	112

4.22	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Ke Atas Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Pengaruh Gaji	113
4.23	Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu Ke Atas Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Hubungan Dengan Rakan Sekerja	114
4.24	Keputusan Ujian Post Hoc Duncan Ke Atas Komitmen Kerja Berdasarkan Hubungan Dengan Rakan Sekerja	116
4.25	Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu Ke Atas Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Suasana Pejabat	116
4.26	Keputusan Ujian Post Hoc Duncan Ke Atas Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Suasana Pejabat	118
4.27	Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu Ke Atas Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Kepuasan Terhadap Kemudahan Pejabat	118
4.28	Keputusan Ujian Post Hoc Duncan Ke Atas Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Puashati Dengan Kemudahan Pejabat	120
4.29	Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu Ke Atas Sikap Kerja Berdasarkan Faktor Perbezaan Pangkat	121
4.30	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Ke Atas Sikap kerja Berdasarkan Faktor Perbezaan Pengalaman	122
4.31	Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu Ke Atas Sikap Kerja Berdasarkan Faktor Kursus Meningkatkan Kemahiran	123
4.32	Keputusan Ujian Post Hoc Duncan Ke Atas Sikap Kerja Berdasarkan Faktor Kursus Meningkatkan Kemahiran	124
4.33	Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu Ke Atas Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Perbezaan Pangkat	125
4.34	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Ke Atas Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Pengalaman Kerja	126
4.35	Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu Ke Atas Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Kursus Meningkatkan Kemahiran	127
4.36	Keputusan Ujian Post Hoc Duncan Ke Atas Komitmen Kerja Berdasarkan Kursus Meningkatkan Kemahiran	128
4.37	Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu Ke Atas Sikap Kerja Berdasarkan Faktor Tekanan Kerja	129
4.38	Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu Ke Atas Sikap Kerja Berdasarkan Faktor Konflik Dengan Ketua	130
4.39	Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu Ke Atas Sikap Kerja Berdasarkan Faktor Perbezaan Gaji	131
4.40	Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu Ke Atas Sikap Kerja Berdasarkan Faktor Memahami Peranan	132
4.41	Keputusan Ujian Post Hoc Duncan Ke Atas Sikap Kerja Berdasarkan Faktor Memahami Peranan	133
4.42	Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu Ke Atas Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Tekanan Kerja	134

4.43	Keputusan Ujian Post Hoc Duncan Ke Atas Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Tekanan Kerja	136
4.44	Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalal Ke Atas Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Konflik Dengan Ketua	136
4.45	Keputusan Ujian Post Hoc Duncan Ke Atas Komitmen Kerja Berdasarkan Konflik Dengan Ketua	138
4.46	Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalal Ke Atas Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Perbezaan Gaji	139
4.47	Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalal Ke Atas Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Memahami Peranan	140
4.48	Keputusan Ujian Post Hoc Duncan Ke Atas Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Memahami Peranan	141
4.49	Model Analisis Regresi Sikap Kerja	143
4.50	Analisis Regresi Sikap Kerja: ANOVA	144
4.51	Keputusan Ujian Regresi Berbilang Di antara Sikap Kerja Dengan Variabel Bebas	145
4.52	Model Analisis Regresi Komitmen Kerja	147
4.53	Analisis Regresi Komitmen Kerja: ANOVA	148
4.54	Keputusan Ujian Regresi Berbilang Di antara Komitmen Kerja Dengan Variabel Bebas	149
4.55	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Di antara Variabel Sikap Dengan Komitmen Kerja	151
4.56	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Antara Variabel Sikap Kerja Dengan Variabel Bebas	152
4.57	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Antara Variabel Komitmen Kerja Dengan Variabel Bebas	153

SENARAI RAJAH

No. Rajah		Muka Surat
1.1	Model Sikap Dan Komponennya	32
1.2	Model Stimulasi – Peserta – Tingkah laku – Akibat	33
1.3	Model Kajian	37
4.1	Hubungan Dengan Ketua dan Rakan Sekerja	89
4.2	Keselesaian Suasana Pejabat	90
4.3	Puashati Dengan Kemudahan Pejabat	91
4.4	Kursus Meningkatkan Kemahiran	93
4.5	Taburan Maklumat Halangan Responden	94

SENARAI SINGKATAN

PDRM	=	Polis DiRaja Malaysia
PRP	=	Pegawai Rendah Polis
Konst	=	Konstabel
Konst/T	=	Konstabel Tambahan
BPR	=	Badan Pencegah Rasuah
SPSS – X	=	Statistical Package For Social Sciences – Extra
n	=	Bilangan Subjek
r	=	Pekali Korelasi
p	=	Signifikan
sp	=	Sisihan Piawai

BAB I

PENGENALAN

1.1 LATARBELAKANG

Sejak tahun 1995 sehingga tahun 2001 ini, krisis imej PDRM sering diperkatakan dan menjadi perbualan di merata tempat. Krisis ini tercetus kerana terdapatnya segelintir pegawai polis yang mempunyai sikap yang berlawanan dengan kehendak-kehendak pasukan. Terdapat pelbagai dakwaan dan tohmahan daripada masyarakat sekeliling ke atas tindak-tanduk pegawai-pegawai polis. Kewujudan Suruhanjaya Hak Asasi Manusia (SUHAKAM) pada 20 April 2000 turut memberi implikasi dan tamparan yang hebat kepada kewibawaan pegawai polis, khususnya keseluruhan organisasi PDRM. Suruhanjaya ini telah menjalankan pelbagai siasatan berhubung dakwaan keganasan dan salahlaku pegawai polis. Contohnya dakwaan keganasan pihak polis semasa menangani “Perhimpunan 100,000 Rakyat” bagi mengingati peristiwa tangkapan dan penahanan Datuk Seri Anwar Ibrahim, bekas Timbalan Perdana Menteri Malaysia tajaan pihak pembangkang pada 5 November 2000 (Utusan Malaysia, 20 Disember 2000), Tan Sri Abdul Rahim Noor, bekas Ketua Polis Negara mengaku bersalah kerana mencederakan Datuk Seri Anwar Ibrahim, bekas Timbalan Perdana Menteri Malaysia (Berita Minggu, 12 November 2000) dan seorang pegawai polis berpangkat Lans Koperal telah dijatuhkan hukuman mati oleh mahkamah kerana kesalahan membunuh seorang lelaki rakyat Pakistan yang menjadi kekasih kepada isterinya (Utusan Malaysia, 16 November 2000).

Berdasarkan insiden tersebut, nampak seolah-olah mereka tidak dapat menunjukkan kepatuhan yang padu kepada bidang tugas kepolisan yang dipertanggungjawabkan kepada mereka.

Pasukan Polis Diraja Malaysia (PDRM) adalah sebuah organisasi yang amat penting dalam pembangunan negara pada masa kini. PDRM adalah suatu organisasi yang dipertanggungjawabkan untuk menjaga keamanan dan keselamatan di negara ini. Organisasi ini mempunyai keanggotaan yang paling ramai berbanding dengan keanggotaan organisasi kerajaan yang lain. Seperti tertera di Lampiran B, terdapat seramai 82,383 di seluruh negara ini (PDRM, 30 Disember 2000).

Skop tugas dan tanggungjawab mereka amat luas dan berat sekali. Seperti mana yang termaktub di dalam Seksyen 3 (3) Akta Polis 1967, tugas utama pegawai-pegawai PDRM terbahagi kepada lima, iaitu memelihara keutuhan undang-undang dan ketenteraman, menjaga keamanan dan keselamatan negara, mencegah dan mengesan jenayah, menangkap dan mendakwa pesalah dan mengumpul risikan keselamatan.

Seperti yang disenaraikan pada Lampiran C tugas-tugas dan tanggungjawab ini telah diperjelaskan dengan lebih mendalam di bawah Seksyen 20 (3), Akta Polis 1967. Mana-mana pegawai polis boleh mengambil langkah-langkah yang sah dan melakukan perbuatan-perbuatan yang sah mengikut yang dibenarkan oleh undang-undang negara. Berdasarkan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diperuntukkan kepada pegawai-

pegawai PDRM maka boleh dikatakan yang tanggungjawab pegawai-pegawai PDRM adalah agak berat dan luas seperti yang diperjelaskan secara terperinci di Lampiran C.

Selain dari menjalankan penguatkuasaan undang-undang keselamatan, pegawai-pegawai PDRM juga terpaksa mendekati masyarakat sekeliling yang mempunyai pelbagai persepsi ke atas pegawai-pegawai PDRM. Dalam keadaan beban kerja yang banyak dan berat sudah semestinya memberi kesan kepada sikap dan komitmen kerja pegawai PDRM dalam menjalankan tugas-tugas harian mereka. Perkara ini turut diperakui oleh Ainsworth (1995) yang menyatakan pihak polis sememangnya mempunyai beban tugas yang amat berat berbanding dengan sumber-sumber yang ada. Pendapat ini turut disokong oleh Yates dan Pillai (1996) yang menekankan pihak polis bukan sahaja bertanggungjawab membanteras jenayah tetapi juga turut menjalin perhubungan dengan masyarakat sekeliling. Menurut Mohd Reduan Aslie (1990) pula, pihak polis tidak mampu untuk bergerak dan bertindak bersendirian untuk menyiasat dan mencegah jenayah kerana hal-hal yang berkaitan dengan jenayah telah meningkat di akhir ini. Malahan dalam konteks PDRM, seperti kenyataan Mohd Haniff dalam Mohd Reduan (1990), PDRM adalah satu pasukan yang unik berbanding pasukan-pasukan polis lain di dunia kerana mereka bukan sahaja menjalankan tugas-tugas kepolisan tetapi juga mempunyai cawangan-cawangan yang berciri perisikan dan separa militari.

Sebagai sebuah organisasi penting yang dipertanggungjawabkan untuk menjaga keselamatan dan mengekalkan keharmonian negara, PDRM seharusnya mempunyai

pegawai yang memahami tugas dan tanggungjawab mereka supaya dapat menghasilkan satu bentuk perkhidmatan yang amat baik dan berkesan. Pegawai-pegawai PDRM juga semestinya mempunyai sikap yang positif serta komitmen terhadap kerja untuk memastikan tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan berkesan bagi menjamin mutu perkhidmatan yang tinggi. Oleh itu, bagi memastikan pegawai-pegawai polis dapat melaksanakan tugas-tugas dengan berkesan seperti yang ditetapkan dalam Akta Polis 1967, pihak pengurusan tertinggi PDRM juga turut mengadakan Perintah Tetap Ketua Polis Negara, Perintah Tetap Ketua Polis Negeri, Perintah Tetap Ketua Polis Daerah dan Perintah Tetap Ketua Polis Balai.

Arahan-arahan dalam bentuk perintah tetap ini adalah untuk memaksimumkan keberkesanan pelaksanaan tugas pegawai-pegawai polis serta mencapai objektif yang dikehendaki oleh PDRM. Peraturan-peraturan sedemikian telah membantu melicinkan lagi tugas-tugas pegawai-pegawai polis di samping mengelakkan pegawai-pegawai polis dari menghadapi risiko, tekanan dan ketegangan semasa melaksanakan tugas-tugas mereka. Perkara ini telah diperakui oleh beberapa pengkaji dalam bidang tugas polis seperti Gaines, Southerland dan Angell (1991), Yates dan Pillai (1996), Arjunaidi (1997), Richmond dan Kehoe (1999) dan Anshel (2000).

1.2 PERMASALAHAN KAJIAN

Sejak kebelakangan ini, kewibawaan dan komitmen pegawai-pegawai PDRM mula dipersoalkan oleh masyarakat melalui media massa. Banyak tohmahan dan tuduhan

dilemparkan kepada pegawai-pegawai PDRM melalui media cetak dan elektronik, seperti penyalahgunaan kuasa, salahlaku dan mengambil tindakan yang bertentangan dengan perundangan negara. Antara insiden yang mencemarkan PDRM seperti tindakan Badan Pencegah Rasuah (BPR) telah menahan sembilan pegawai polis di Kelantan kerana didapati menjadi dalang kepada 100 kes jenayah yang berlaku di Rantau Panjang, Kelantan (Massa, Mac 1997); di Seremban, Negeri Sembilan empat anggota polis yang disyaki merompak tiga orang pekerja asing di stesen bas pada 2 Mac 1999 telah digantung tugas mereka mulai 8 Mac 1999 untuk siasatan lanjut (Massa, Mac 1997); seorang pegawai kanan polis yang dipercayai berpangkat Penguasa Polis di Ibu Pejabat Kontinjen Pulau Pinang telah dikenakan tahanan selama dua tahun kerana kesalahan mengedarkan pil 'ecstasy' (Massa, September, 1997); seorang anggota polis berpangkat Lans Koperal telah digantung kerja untuk siasatan kerana dipercayai memukul seorang pelajar perempuan sehingga patah dua batang gigi di Temerloh, Pahang (Massa, September 1997); seorang anggota polis berpangkat Koperal telah ditahan di bawah Akta Keselamatan Dalam Negeri (AKDN) di Melaka kerana dipercayai menjadi tekong membawa masuk pendatang haram ke negeri ini (Utusan Malaysia, 13 Mac 1998); tiga orang anggota polis di Melaka telah ditahan pada petang 13 Mac 1998 kerana disyaki terbabit dengan kesalahan membebaskan 20 orang pendatang asing tanpa mendapat kebenaran pihak atasan baru-baru ini (Utusan Malaysia, 14 Mac 1998); dan terdapat segelintir pegawai-pegawai polis yang menyalahgunakan kuasa (Utusan Malaysia, 25 Disember 1999); seorang pegawai polis ditahan kerana terlibat dalam sindiket memalsukan dokumen dan menjual kereta yang disenarai hitam oleh bank (Utusan

Malaysia, 15 September 2000); 3 orang pegawai polis telah ditahan kerana disyaki mengedarkan pil ecstasy (Utusan Malaysia, 1 Disember 2000); 4 orang pegawai polis telah ditahan oleh BPR kerana disyaki menerima rasuah daripada seorang pemandu lori (Berita Harian, 19 Januari 2001) dan seorang pegawai polis berpangkat Sarjan dipenjara 18 bulan dan didenda RM10,000 kerana kesalahan menerima rasuah RM200 (20 Januari 2001).

Insiden-insiden yang berlaku di dalam negara turut mempunyai persamaan dengan apa yang berlaku di luar negara misalnya, mengikut kajian Kania (1988), Prenzler dan Mackey (1995), dan Vroon (1996), banyak perlakuan ganas, penyalahgunaan kuasa, penyelewengan, tindakan di luar batasan undang-undang, skandal rasuah dan membuli sering dilakukan oleh pegawai-pegawai polis yang tidak beretika. Sementara di New York, seorang pegawai polis telah dijatuhkan hukuman penjara selama 30 tahun kerana mendera dan meliwat seorang pendatang daripada negara Haiti (New Republic, 15 September 1997); di Harare, Zimbabwe, polisnya telah mengusir dan memusnahkan beratus-ratus kediaman penduduk yang bekerja di ladang-ladang orang kulit putih (Utusan Malaysia, 20 September 2000); di Mexico City, Mexico terdapat ramai pegawai polisnya yang terlibat di dalam penyalahgunaan kuasa, pengedaran dadah, rasuah dan menjalani kehidupan mewah di luar kemampuan (San Antonio Express-News, 28 September 2000); di Johannesburg, Afrika Selatan, rakyatnya marah kepada polis setelah melihat tayangan video yang menunjukkan anjing pengesan polis menyerang banduan kulit hitam (Utusan Malaysia, 9 November 2000) dan di London, Britain, aduan

mengenai sikap perkauman polisnya kian meningkat setiap tahun (Berita Minggu, 12 November 2000).

Kejadian-kejadian seperti ini memberi gambaran yang negatif terhadap sikap kerja di kalangan pegawai-pegawai polis dalam melaksanakan tugas-tugas harian mereka secara berkesan. Kenyataan media massa ini juga telah menjadi tandatanya kepada umum sama ada tohmahan dan tuduhan yang disiarkan adalah benar atau sebaliknya. Oleh itu adalah sukar bagi sesetengah pihak mempercayai secara melulu segala tohmahan dan tuduhan tersebut kerana pegawai-pegawai polis adalah pihak yang dipertanggungjawabkan untuk menjaga keselamatan negara dan awam melalui peruntukan undang-undang yang telah ditetapkan dalam Perlembagaan Malaysia.

Cara media massa menghebahkan isu yang berkaitan dengan sikap dan komitmen kerja pegawai-pegawai PDRM seolah-olah menggambarkan pimpinan atasan tidak mengambil sebarang langkah positif bagi mengatasi kemelut ini. Melalui kajian-kajian kesalahan tatatertib dan masalah disiplin di kalangan pegawai-pegawai polis yang dibuat oleh PDRM sendiri, masalah salahlaku yang membabitkan sikap pegawai-pegawai PDRM amat membimbangkan dan ia dipandang serius oleh pucuk kepimpinan PDRM sendiri. Dalam tempoh 3 tahun (1998-2000), seramai 6,126 pegawai dan anggota pelbagai pangkat telah melakukan kesalahan dan telah dikenakan tindakan tatatertib. Mengikut pecahan tahun, seperti tertera di Lampiran D, seramai 2,161 orang pegawai polis telah diambil tindakan tatatertib pada tahun 1998, seramai 2,031 orang pada tahun 1999 dan

pada tahun 2000, seramai 1,934 orang telah melakukan kesalahan dan diambil tindakan tatatertib (PDRM, 30 Disember 2000).

Berdasarkan jumlah statistik kesalahan dan tindakan tatatertib yang telah diambil ini, didapati pegawai-pegawai polis daripada kontinjen Sabah, Sarawak, Pulau Pinang, Perak, Kuala Lumpur, Selangor dan Johor yang paling ramai dikenakan tindakan tatatertib (Sila lihat Lampiran D1, D4 dan D7) . Perkara-perkara ini berlaku adalah disebabkan oleh suasana desakan kehidupan dan tekanan kerja di kontinjen tersebut yang begitu tinggi berbanding dengan kontinjen-kontinjen yang lain. Di samping itu juga, jumlah pegawai polis di kontinjen-kontinjen tersebut adalah ramai berbanding di kontinjen-kontinjen lain (Othman, 1996; Arjunaidi, 1997; Abdul Halim, 1997). Pecahan statistik mengikut kontinjen, jenis dan jumlah kesalahan dan tindakan yang telah dilakukan oleh pegawai-pegawai polis adalah seperti di Lampiran D1 - D9. Kesalahan tatatertib yang sering dilakukan oleh pegawai-pegawai polis ialah ingkar perintah, kesalahan terhadap tugas, tidak bertanggungjawab terhadap pasukan, menjatuhkan reputasi pasukan, tidak jujur, berkelakuan biadab, mengguna kekerasan, salahguna kuasa, kurang kecekapan dan sabitan mahkamah.

Antara jenis-jenis hukuman yang sering dijatuhkan kepada pegawai-pegawai polis ekoran daripada kesalahan tatatertib dan disiplin yang mereka lakukan ialah buang kerja, turun pangkat, turun gaji, tangguh kenaikan gaji, henti kenaikan gaji, denda, celaan keras,

celaan, amaran, kawalan tambahan, tugas memenatkan, latihan tambahan dan surat nasihat atau surat teguran.

Statistik pegawai polis yang melakukan kesalahan dan jenis kesalahan serta tindakan tatatertib yang telah diambil membuktikan ketepatan apa yang didakwa oleh pihak media selama ini. Situasi ini akan memberikan satu kesan yang negatif kepada pembentukan imej, sikap dan komitmen kerja sebenar pegawai-pegawai PDRM dalam memikul tanggungjawab menjaga keselamatan dan menguatkuasa undang-undang negara.

Senario sebegini bukan sahaja berlaku di dalam negara ini tetapi juga turut dialami oleh pegawai-pegawai polis di luar negara. Berdasarkan kajian-kajian lalu yang pernah dibuat berkaitan dengan bidang tugas polis oleh beberapa pengkaji seperti Burke (1993), Evans dan Coman (1993), Hart, Wearing dan Headey (1994), Hart dan Wearing (1995), Brown dan Cooper (1996), Standfest (1996), Dix (1997) dan Anshel dan Robertson (1997) didapati bidang dan skop tugas polis amat mencabar, merbahaya, boleh menimbulkan ketegangan kerja dan boleh menyebabkan seseorang pegawai polis tersebut hilang pertimbangan yang waras semasa menjalankan tugas-tugas menguatkuasakan undang-undang.

Ekoran pelbagai permasalahan ini orang ramai pasti akan beranggapan bahawa setiap pegawai PDRM mempunyai sikap yang tidak bermoral dan bertugas hanya untuk kepentingan diri sendiri, bukan untuk kepentingan umum. Ini juga mungkin akan

menyebabkan orang ramai tidak mendapat perkhidmatan seperti mana yang diinginkan. Suasana ini boleh menyebabkan kehormatan dan keyakinan rakyat akan menurun terhadap kewibawaan organisasi PDRM.

Pengurusan tertinggi PDRM serta Menteri Dalam Negeri telah memberi jaminan akan mengambil tindakan yang tegas ke atas mana-mana pegawai yang menyeleweng dalam menjalankan tugas-tugas mereka termasuk menahan mereka di bawah Ordinan Darurat dan menamatkan perkhidmatan pegawai-pegawai polis yang terbabit (NST, 15 Mac 1997; NST, 16 Mac 1997; Utusan Malaysia, 9 Januari 2000).

Penyelewengan tugas dan hukuman yang diterima oleh pegawai polis di negara ini juga mempunyai persamaan dengan apa yang terjadi ke atas pegawai-pegawai polis di negara jiran, misalnya di Indonesia. Laporan media membuktikan persamaan, contohnya lapan orang pegawai polis Indonesia telah dipecat kerana gagal menangani dengan berkesan kejadian rusuhan yang berlaku di Kalimantan Barat (Utusan Malaysia, 3 Mac 1999); anggota polis Indonesia telah menembak mati penduduk Islam di Ambon yang baru selesai mengerjakan solat subuh di Masjid Al Huda, Indonesia sebaliknya dinafikan oleh pihak tertinggi (Utusan Malaysia, 4 Mac 1999); seorang Ketua Polis Maluku, Indonesia, Kolonel Karyono dipecat ketika pasukan polis Indonesia sedang bertempur mematahkan pertempuran di antara masyarakat Islam dengan Kristian di Ambon, Indonesia kerana gagal menjalankan tugas-tugasnya dengan berkesan (Utusan Malaysia, 4 Mac 1999); di Filipina, terdapat ramai pegawai polisnya yang terlibat dalam kes-kes pencolekan,

penyalahgunaan kuasa, pengedaran dadah dan menggunakan kekerasan dalam menyelesaikan sesuatu kes jenayah (Human Rights Practices, 25 Febuari 2000) dan di Thailand pula, ramai pegawai polisnya terlibat dalam kes-kes mengambil rasuah dan pengedaran dadah (BBC News, 21 Jun 1998).

Persamaan sikap dan komitmen kerja di kalangan pegawai polis secara perbandingan di antara negara ini, jelas menggambarkan terdapat satu bentuk perkaitan dan hubungan yang sukar terjawab kecuali hanya melalui satu kajian yang khusus. Kajian yang terperinci perlu dilakukan bagi memastikan adakah keadaan ini benar-benar berlaku, kerana mengikut Gaines, Southerland dan Angel (1991), tugas-tugas kepolisan adalah mengambil berat hal-hal kebajikan masyarakat, melindungi yang lemah dan tidak berkeupayaan, mematuhi kod dan etika kepolisan dan melindungi perlembagaan. Sebaliknya terdapat pegawai-pegawai polis telah melanggar etika kerja kepolisan demi kepentingan peribadi. Oleh itu, kajian perlu dijalankan bagi mengenalpasti mengapa etika dan ikrar taat setia terhadap tugas yang mereka lafazkan pada setiap bulan di Perhimpunan Bulanan bagi memikul tanggungjawab dan amanah ke atas keselamatan dan ketenteraman negara telah dilanggar dengan sewenang-wenangnya.

Lagi pun mengikut Ahmad Sarji (1996), kakitangan awam bukan sahaja perlu mengamalkan disiplin semata-mata dengan menurut peraturan yang disediakan oleh jabatan mereka tetapi mereka perlu mengamalkan dan mempraktikkan disiplin pada setiap masa dan di mana juga mereka berada. Hasil kajian ini nanti dapatlah menjawab

segala bentuk tohmahan dan dakwaan yang dihebahkan oleh massa media sama ada benar atau di sebaliknya. Ekoran itu, pucuk kepimpinan PDRM bolehlah mengambil satu pendekatan yang tersusun, mengikut kesesuaian masa dan tempat untuk mengatasi masalah-masalah yang timbul.

Kajian ini perlu dilakukan untuk mendapatkan maklumat dan jawapan terperinci mengapakah sikap dan komitmen kerja pegawai-pegawai PDRM tidak mematuhi etika dan tanggungjawab kerja yang diamanahkan kepada mereka? Adakah semasa mereka menjalankan tugas-tugas kepolisan terdapatnya halangan-halangan yang boleh menjejaskan mutu perkhidmatan yang diberikan? Semua suasana ini boleh mempengaruhi reputasi perkhidmatan mereka. Dengan adanya kajian seperti ini pihak pucuk pimpinan PDRM boleh membentuk kembali halatuju sikap dan komitmen terhadap kerja pegawai-pegawainya seperti yang dikehendaki pada masa kini yang bersesuaian dengan objektif motto perkhidmatan PDRM, iaitu “ Mesra, Cepat dan Betul” dan “Sedia Berkhidmat”.

1.3 OBJEKTIF KAJIAN

Secara umumnya objektif kajian ini adalah untuk mengenalpasti faktor-faktor yang mendorong kepada sikap dan komitmen kerja yang positif di kalangan pegawai-pegawai PDRM. Faktor-faktor yang telah dikenalpasti boleh mempengaruhi sikap dan komitmen

kerja di kalangan pegawai-pegawai polis ialah faktor-faktor demografi, suasana sosial kerja, pekerjaan dan halangan yang terdapat dalam organisasi PDRM sendiri.

Secara spesifiknya kajian ini mempunyai empat objektif, iaitu:

- a) Untuk meneliti kaitan faktor-faktor demografi iaitu jantina, umur dan bangsa dengan sikap dan komitmen kerja.
- b) Untuk meneliti kaitan faktor-faktor suasana sosial kerja iaitu hubungan dengan ketua, pengaruh gaji, hubungan dengan rakan sekerja, suasana pejabat dan kepuasan terhadap kemudahan pejabat dengan sikap dan komitmen kerja.
- c) Untuk meneliti kaitan faktor-faktor pekerjaan iaitu pangkat, pengalaman dan kursus meningkatkan kemahiran dengan sikap dan komitmen kerja.
- d) Untuk meneliti pengaruh faktor-faktor halangan-halangan kerja iaitu tekanan kerja, konflik dengan ketua, perbezaan gaji dan memahami peranan ke atas sikap dan komitmen kerja.

1.4 HIPOTESIS KAJIAN

Hipotesis-hipotesis yang dibentuk adalah berdasarkan objektif khusus kajian. Variabel bersandar ialah sikap dan komitmen kerja dan variabel-variabel bebas ialah faktor-faktor demografi, faktor-faktor suasana sosial kerja, faktor-faktor pekerjaan dan faktor-faktor halangan. Dari empat kumpulan utama variabel ini, pengkaji telah membentuk lapan

kumpulan hipotesis dan seterusnya dipecahkan secara khusus sebanyak 31 hipotesis mengikut perhubungan dengan faktor sikap dan komitmen terhadap kerja seperti berikut:

1.4.1 Kumpulan Pertama: Faktor Demografi dengan Sikap Terhadap Kerja.

Hipotesis ini dibentuk dan diuji kerana terdapat bukti-bukti daripada kajian-kajian lalu bahawa faktor demografi iaitu jantina, umur dan bangsa boleh mempengaruhi sikap terhadap kerja.

- Ho₁(1) : Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara sikap dengan jantina seseorang pegawai polis.
- Ho₁(2) : Tidak ada hubungan yang signifikan di antara sikap dengan umur seseorang pegawai polis.
- Ho₁(3) : Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara sikap dengan bangsa seseorang pegawai polis.

1.4.2 Kumpulan Kedua: Faktor Demografi dengan Komitmen Terhadap Kerja.

Hipotesis ini dibentuk dan diuji kerana terdapat bukti daripada kajian-kajian lalu bahawa faktor demografi yang merangkumi jantina, umur dan bangsa boleh memberangsangkan komitmen terhadap kerja.

- Ho₂(1) : Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara jantina dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.
- Ho₂(2) : Tidak ada hubungan yang signifikan di antara umur dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.
- Ho₂(3) : Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara bangsa dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.

1.4.3 Kumpulan Ketiga: Faktor Suasana Sosial Kerja dengan Sikap Terhadap Kerja.

Hipotesis ini dibentuk dan diuji kerana terdapat bukti daripada kajian-kajian lalu bahawa suasana sosial kerja seperti faktor hubungan dengan ketua, pengaruh gaji, hubungan dengan rakan sekerja, suasana pejabat dan kepuasan terhadap kemudahan pejabat boleh mempengaruhi sikap terhadap kerja.

- Ho₃(1) : Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara sikap dengan perhubungan dengan ketua seseorang pegawai polis.
- Ho₃(2) : Tidak ada hubungan yang signifikan di antara sikap dengan pengaruh gaji seseorang pegawai polis.
- Ho₃(3) : Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara sikap dengan perhubungan dengan rakan sekerja seseorang pegawai polis.
- Ho₃(4) : Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara sikap dengan suasana pejabat seseorang pegawai polis.
- Ho₃(5) : Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara sikap dengan kepuasan terhadap kemudahan pejabat seseorang pegawai polis.

1.4.4 Kumpulan keempat: Faktor Suasana Sosial Kerja dengan Komitmen Terhadap Kerja.

Hipotesis ini dibentuk dan diuji kerana terdapat bukti daripada kajian-kajian lalu bahawa faktor suasana sosial kerja yang merangkumi hubungan dengan ketua, pengaruh gaji, hubungan dengan rakan sekerja, suasana pejabat dan kepuasan terhadap kemudahan pejabat boleh mempengaruhi komitmen terhadap kerja.

- Ho₄(1) : Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara perhubungan dengan ketua dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.

- Ho₄(2) : Tidak ada hubungan yang signifikan di antara pengaruh gaji dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.
- Ho₄(3) : Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara perhubungan dengan rakan sekerja dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.
- Ho₄(4) : Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara suasana pejabat dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.
- Ho₄(5) : Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara kepuasan terhadap kemudahan pejabat dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.

1.4.5 Kumpulan Kelima: Faktor Pekerjaan dengan Sikap Terhadap Kerja.

Hipotesis ini dibentuk dan diuji kerana terdapat bukti daripada kajian-kajian lalu bahawa faktor pekerjaan seperti perbezaan pangkat, perbezaan pengalaman dan kursus akan meningkatkan kemahiran boleh mempengaruhi sikap terhadap kerja.

- Ho₅(1) : Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara sikap dengan pangkat seseorang pegawai polis.
- Ho₅(2) : Tidak ada hubungan yang signifikan di antara sikap dengan pengalaman kerja seseorang pegawai polis.
- Ho₅(3) : Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara sikap dengan faktor kursus meningkatkan kemahiran seseorang pegawai polis.

1.4.6 Kumpulan Keenam: Faktor Pekerjaan dengan Komitmen Terhadap Kerja.

Hipotesis ini dibentuk dan diuji kerana terdapat bukti daripada kajian-kajian lalu bahawa faktor pekerjaan seperti pangkat, perbezaan pengalaman dan kursus akan meningkatkan kemahiran boleh mempengaruhi komitmen terhadap kerja.

- Ho₆(1) : Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara pangkat dengan komitmen kerja seorang pegawai polis.
- Ho₆(2) : Tidak ada hubungan yang signifikan di antara pengalaman kerja dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.
- Ho₆(3) : Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara faktor kursus meningkatkan kemahiran dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.

1.4.7 Kumpulan Ketujuh: Faktor Halangan dengan Sikap terhadap Kerja.

Hipotesis ini dibentuk dan diuji kerana terdapat bukti daripada kajian-kajian lalu bahawa faktor halangan yang terdapat dalam pekerjaan itu sendiri seperti tekanan kerja, konflik dengan ketua, perbezaan gaji dan memahami peranan boleh mempengaruhi sikap terhadap kerja.

- Ho₇(1): Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara sikap dengan tekanan kerja seseorang pegawai polis.
- Ho₇(2) : Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara sikap dengan konflik dengan ketua seseorang pegawai polis
- Ho₇(3) : Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara sikap dengan perbezaan gaji seseorang pegawai polis.

Ho₇(4) : Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara sikap dengan faktor memahami peranan seseorang pegawai polis.

1.4.8 Kumpulan Kelapan: Faktor Halangan dengan Komitmen Terhadap Kerja.

Hipotesis ini dibentuk dan diuji kerana terdapat bukti daripada kajian-kajian lalu bahawa faktor halangan yang terdapat dalam pekerjaan itu sendiri seperti tekanan kerja, konflik dengan ketua, perbezaan gaji, memahami peranan boleh mempengaruhi komitmen terhadap kerja.

Ho₈(1) : Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara tekanan kerja dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.

Ho₈(2) : Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara konflik dengan ketua dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.

Ho₈(3) : Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara perbezaan gaji dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.

Ho₈(4) : Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara faktor memahami peranan dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.

Akhir sekali hipotesis yang dibentuk adalah untuk melihat pengaruh kesemua variabel di dalam kumpulan hipotesis iaitu faktor umur, gaji bulanan, hubungan dengan rakan sekerja, selesa dengan suasana pejabat, puashati dengan kemudahan, pangkat sekarang, tempoh perkhidmatan, kursus meningkat kemahiran, tekanan kerja, konflik dengan ketua, perbezaan gaji dan memahami peranan, oleh itu model regresi berikut menerangkan hipotesis terakhir ini :-

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + bx_4 + bx_5 + bx_6 + bx_7 + bx_8 + bx_9 + bx_{10} + bx_{11} + bx_{12} + bx_{13} + bx_{14} + bx_{15} + bx_{16} + e$$

- Y = Sikap dan Komitmen Kerja
- a = Intercept (konstan)
- b = Slope (kecerunan)
- X₁ = Umur₁
- X₂ = Umur₂
- X₃ = Umur₃
- X₄ = Umur₄
- X₅ = Gaji bulanan
- X₆ = Hubungan Dengan Ketua
- X₇ = Hubungan Dengan Rakan Sekerja
- X₈ = Selesa Dengan Suasana Pejabat
- X₉ = Puashati Dengan Kemudahan
- X₁₀ = Pangkat Sekarang
- X₁₁ = Tempoh Perkhidmatan
- X₁₂ = Kursus Meningkatkan Kemahiran
- X₁₃ = Tekanan Kerja
- X₁₄ = Konflik Dengan Ketua
- X₁₅ = Perbezaan Gaji
- X₁₆ = Memahami peranan
- e = Ralat Piawai
- n = 344 orang Pegawai Polis

Melalui model Regresi ini, maka dapat menganggar nilai variabel bersandar dengan berdasarkan kepada nilai variabel bebas. Berdasarkan model Regresi ini dan melalui *Kaedah Stepwise*, maka hipotesis nul dibentuk seperti berikut:-

H₀(5): Umur, gaji bulanan, hubungan dengan ketua, hubungan dengan rakan sekerja, selesa dengan suasana pejabat, puashati dengan kemudahan, pangkat sekarang, tempoh perkhidmatan, kursus meningkatkan kemahiran, tekanan kerja, konflik dengan ketua, perbezaan gaji dan memahami, tidak mempengaruhi sikap dan komitmen kerja di kalangan pegawai polis.

1.5 SIGNIFIKAN KAJIAN

Kajian ini melihat sama ada terdapat kebenaran atau persamaan penilaian ke atas pengujian teori-teori yang telah dan pernah digunakan oleh pengkaji-pengkaji lalu ke atas sikap dan komitmen terhadap kerja, khususnya di kalangan pegawai-pegawai PDRM di dalam Kawasan Pentadbiran Polis Daerah Kangar. Seterusnya akan dibuat cadangan perubahan ke atas faktor-faktor yang sepatutnya perlu diperbaiki ke arah membentuk sikap dan komitmen terhadap kerja di kalangan pegawai-pegawai polis dan keseluruhan perkhidmatan PDRM yang lebih positif dan cemerlang.

Sikap dan komitmen kerja amat penting kerana kedua-dua variabel ini saling bergantung. Hasil daripada pergantungan ini boleh menghasilkan satu produktiviti yang bernilai positif ataupun negatif. Hasil kajian ini adalah diharapkan dapat memberi panduan kepada pihak-pihak tertentu, khususnya PDRM sendiri dalam menggubal, mengemaskinikan peraturan-peraturan dan mengatur semula strategi yang sedia ada dalam memberikan perkhidmatan yang lebih cekap, bersih, amanah dan bermutu. Hasil kajian ini juga akan dapat memperbaiki segala kelemahan, memperkuat apa yang positif, memperbaiki imej dan menjadi model di rantau ASEAN. Dari segi praktisnya, segala hasil dan keputusan kajian ini akan dapat diamalkan dalam keseluruhan perkhidmatan PDRM. Ini bersesuaian dan bertepatan dengan motto perkhidmatan PDRM masa kini iaitu “Mesra, Cepat dan Betul”.

Akhirnya adalah diharapkan hasil kajian ini dapat memberi sumbangan kepada pembangunan bidang psikologi dan perlakuan organisasi. Dari segi teoritisnya, hasil kajian ini akan dapat menyumbang kepada aspek-aspek yang berkaitan dengan Model Stimuli-Peserta-Tingkah Laku-Akibat dan Model Sikap dan Komponennya sama ada menyokong atau tidak model-model berkenaan. Hasil kajian ini juga dapat menyumbang kepada pengukuhan ulasan karya yang berkaitan dengan sikap dan komitmen kerja.

1.6 BATASAN KAJIAN

Batasan kajian yang pertama dalam skop kajian ini ialah terdapatnya kesukaran dalam mengaitkan dan menghuraikan perhubungan di antara sikap dan komitmen kerja dengan variabel-variabel yang dipilih iaitu faktor demografi, suasana sosial kerja, pekerjaan dan halangan yang terdapat dalam organisasi PDRM itu sendiri. Batasan perhubungan ini sememangnya wujud di kalangan warga PDRM dan ia menjadi faktor penentu kepada mereka dalam menyediakan satu bentuk perkhidmatan yang berkualiti kepada masyarakat sekeliling.

Batasan kajian kedua adalah dari segi tempoh masa dan maklumat ini dikumpulkan. Ini bermakna maklumat-maklumat yang akan diperolehi adalah terikat dengan dasar-dasar dan peraturan-peraturan organisasi PDRM pada masa kini.

1.7 DEFINISI KONSEP

Kajian ini akan menggunakan beberapa konsep yang terpilih. Konsep-konsep ini boleh menjelaskan dengan lebih terperinci mengapa ia digunakan dalam kajian ini. Konsep-konsep yang telah dipilih ialah sikap, komitmen, faktor demografi, faktor suasana sosial kerja, faktor pekerjaan, faktor halangan, pegawai dan organisasi PDRM. Definisi konsep-konsep dan variabel-variabel yang digunakan dalam kajian ini ialah:-

1.7.1 Sikap

Menurut Breckler (1984), sikap merangkumi tiga komponen, (i) komponen kognitif, iaitu bahagian yang membentuk idea, kepercayaan dan pengetahuan yang diperolehi dari pengalaman dan semestinya ada sebelum wujudnya sesuatu sikap, (ii) komponen afektif iaitu bahagian yang menerangkan emosi seseorang terhadap sesuatu objek, dan (iii) komponen tingkah laku, iaitu bahagian yang merujuk kepada keyakinan seseorang untuk mengambil tindakan yang spesifik terhadap sesuatu objek.

Komponen kognitif dibentuk melalui pengalaman seseorang individu yang berlaku secara langsung ataupun tidak langsung. Ia boleh berlaku sama ada melalui interaksi dengan seseorang individu ataupun melalui kepercayaan yang telah sedia ada. Ini membolehkan individu tersebut membentuk satu set kepercayaan terhadap sesuatu objek. Situasi ini akan bertindak sebagai agen perangsang. Kemudian ia akan mempengaruhi pembentukan komponen afektif, iaitu emosi ataupun perasaan ke atas agen perangsang tersebut. Sekiranya komponen afektif bertindak secara positif dan menggalakkan, maka individu

tersebut akan mempunyai kecenderungan untuk bertindak laku secara positif. Sebaliknya, jika ia mempunyai perasaan bimbang atau negatif, maka individu tersebut akan mempunyai kecenderungan untuk bertindak laku secara negatif. Secara umumnya, gabungan ketiga-tiga komponen ini, iaitu kognitif, afektif dan tingkah laku boleh mempengaruhi seseorang individu membentuk sikap positif ataupun negatif terhadap sesuatu objek.

Menurut Borgatta dan Borgatta (1992), sikap difokuskan ke atas kecenderungan tingkah laku seseorang. Sikap merupakan sesuatu tindakan yang mudah dipengaruhi dalam sesuatu keadaan terhadap sesuatu objek yang khusus sama ada boleh mendatangkan faedah ataupun di sebaliknya, contohnya apabila seseorang individu sedang menghadapi sesuatu keadaan yang mencemaskan, maka ia terpaksa bertindak secara pantas sama ada tindakan tersebut boleh mendatangkan faedah kepadanya atau di sebaliknya. Konty dan Dunham (1997) pula berpendapat terdapat dua komponen dalam mendefinisikan sikap. Pertamanya, sikap adalah tingkah laku langsung. Keduanya, sikap adalah penilaian ke atas sesuatu objek sosial yang akan memberi panduan kepada tingkah laku langsung. Contohnya, seseorang individu akan bertindak laku sama ada positif atau negatif berdasarkan penilaiannya ke atas sesuatu objek yang berhadapan dengannya. Umumnya, sikap dikaji berdasarkan tindak-tanduk seseorang dalam pelbagai situasi sosial dan politik. Penilaian yang telah dibuat ini akan digunakan untuk menilai orientasi sosial dan politik sesuatu kumpulan dan individu. Orientasi ini mempunyai hubungan dengan demografi dan kategori-kategori lain yang digunakan untuk menentukan tindakan-

tindakan yang diambil terhadap sesuatu kumpulan atau individu boleh mendatangkan kebaikan atau sebaliknya. Dalam erti kata lain penilaian yang dibuat adalah berdasarkan taksiran fikiran mereka secara spesifik.

Sementara menurut Yena dalam Janice (1998), sikap ialah sesuatu tindakbalas dan perubahan dalam diri seseorang sama ada di rumah, sekolah, tempat kerja ataupun semasa berada bersama-sama rakan. Janice (1998) menjelaskan lagi bahawa sikap merupakan pembentukan diri sendiri bagi membentuk satu imej yang positif. Kriteria-kriteria yang perlu ada ialah mempunyai keyakinan diri dan berkemampuan terhadap diri sendiri dalam apa jua matlamat yang telah ditetapkan untuk mencerminkan imej diri sendiri kepada dunia luar. Dalam hal ini, seseorang itu perlu bergantung kepada apa yang ada di sekitarnya, keluarga dan pengalaman bekerja untuk mempamerkan pembentukan sikap tersebut. Walau apa pun bentuk sikap seseorang itu sama ada baik atau buruk, sikap tersebut boleh diperbaiki dengan memperbetulkan perkara-perkara yang didapati bermasalah.

Di dalam kajian ini, sikap terhadap kerja pegawai-pegawai polis akan dirujuk kepada satu set tindak-tanduk mereka berdasarkan komponen-komponen kognitif, afektif dan tingkah laku mereka. Sikap yang terhasil ini boleh dilihat sama ada bercirikan positif ataupun negatif berdasarkan bentuk perkhidmatan yang mereka berikan.

1.7.2 Komitmen

Mengikut Meyer dan Allen (1984) dan Mc Gee dan Ford (1987), komitmen terhadap organisasi boleh dibahagikan kepada dua komponen, (i) afektif atau sikap dan, (ii) penerusan atau tingkah laku ke atas sesuatu organisasi. Bagi Aven Parker dan Mc Eroy (1993), komitmen afektif merupakan komitmen berbentuk penyertaan moral yang menunjukkan tindakan positif dan berkesan, mengenalpasti dan mencapai objektif dan nilai organisasi tersebut.

Menurut Mueller, Wallace dan Price (1992) dan Penley dan Gould (1988), terdapat dua konsep yang dominan berhubung komitmen terhadap organisasi, iaitu konsep kesetiaan dan konsep kehendak untuk terus bersama dalam organisasi tersebut. Kesetiaan merupakan tindakbalas afektif dan pengenalpastian kepada organisasi tersebut berdasarkan perasaan kepada tugas dan tanggungjawab yang dipikul. Konsep kehendak pula menurut Allen dan Meyer (1990) menekankan kepada komitmen afektif yang merupakan satu ikatan emosi kepada organisasi iaitu seseorang pekerja tersebut dapat mengenalpasti dan menikmati keahlian di dalam organisasi tersebut.

Dalam kajian ini, komitmen terhadap kerja merujuk kepada bagaimana pegawai-pegawai polis menunjukkan taatsetia kepada kerjayanya dan hasil kerja ataupun perkhidmatan yang disumbangkannya sama ada berbentuk positif ataupun negatif.

1.7.3 Faktor Demografi

Menurut Leon, Robert dan Norma (1983), demografi adalah satu kajian sains statistik yang melibatkan data-data sosial manusia seperti umur, bangsa dan pekerjaan. Perkara ini turut diakui oleh Robert, Peter dan Philip (1991) yang menyatakan demografi adalah satu kajian struktur populasi manusia yang melibatkan umur, jantina dan bangsa. Dalam kajian ini, pengkaji merujuk data-data demografi pegawai-pegawai polis kepada jantina, umur dan kelompok bangsa.

1.7.4 Faktor Suasana Sosial Kerja

Suasana sosial kerja adalah peranan persekitaran fizikal tempat kerja yang boleh memberi kesan kepada kerja-kerja yang akan dihasilkan (Riggio & Porter, 1990). Keselesaan yang memuaskan di tempat kerja boleh menyempurnakan kerja-kerja yang akan dihasilkan (Robbins, Water-Marsh, Cacioppe & Millett, 1994).

Faktor suasana sosial kerja dalam kajian ini dirujuk kepada persekitaran fizikal dan sosial yang ada di sekeliling pegawai-pegawai polis. Persekitaran kerja yang bercirikan fizikal merujuk kepada objek-objek fizikal yang ada di sekeliling tempat kerja seseorang pegawai polis seperti keselesaan suasana pejabat dan kepuasan terhadap kemudahan pejabat. Persekitaran sosial pula merujuk kepada perhubungan seseorang pegawai polis dengan ketuanya, pengaruh gaji ke atas kerjanya dan hubungannya dengan rakan-rakan sekerja.

1.7.5 Faktor Pekerjaan

Menurut Moenir (1988), pekerjaan adalah rangkaian perbuatan tetap yang dilakukan oleh seseorang bagi menghasilkan sesuatu yang dapat dinikmati sama ada secara langsung ataupun tidak. Ia juga adalah gabungan komponen-komponen yang terdapat di tempat kerja yang boleh memberi keselesaan kepada pekerjaan yang akan dilakukan (Bonnie, 2000).

Dalam kajian ini faktor pekerjaan dirujuk kepada ciri-ciri pekerjaan itu sendiri yang terdapat di kalangan pegawai-pegawai polis itu sendiri iaitu, pangkat, pengalaman dan kemahiran hasil daripada berkursus.

1.7.6 Faktor Halangan

Halangan dalam pekerjaan berlaku apabila wujud suasana persekitaran tempat kerja yang tidak selesa, seperti tidak mempunyai unsur-unsur motivasi ke arah pencapaian objektif pekerjaan, maklumat pekerjaan tidak mencukupi, pekerja tidak mengetahui apa mereka yang perlu ketika bekerja, organisasi tidak menyediakan faktor-faktor ganjaran yang memuaskan dan tidak adanya unsur toleransi oleh pihak organisasi (Reinhart, 2000).

Dalam kajian ini, faktor halangan dirujuk kepada tekanan kerja, konflik dengan ketua dan perbezaan gaji yang diterima dan diperolehi oleh setiap pegawai polis. Faktor-faktor ini

boleh dan mempunyai hubungan dengan sikap dan komitmen kerja yang akan dihasilkan sama ada positif ataupun negatif.

1.7.7 Pegawai dan Organisasi PDRM

Pegawai-pegawai PDRM di dalam kajian ini didefinisikan mengikut seksyen 2, Akta Polis (1967), iaitu di bahagian tafsiran “Pegawai Polis” ertinya seorang anggota Polis Diraja Malaysia; “Pegawai Kanan Polis” ertinya seseorang pegawai Polis daripada apa-apa pangkat dan termasuk Ketua Polis Negara ke bawah hingga dan termasuk seseorang Inspektor dalam percubaan; “Pegawai Rendah Polis” ertinya seseorang pegawai Polis daripada apa-apa pangkat dari dan termasuk seseorang Sub-Inspektor ke bawah hingga dan termasuk seseorang Koperl.

Dalam kajian ini, pegawai-pegawai Polis yang akan dibuat kajian terdiri daripada pegawai-pegawai polis yang bertugas di kawasan pentadbiran Polis Daerah Kangar, Perlis. Ia merangkumi pegawai-pegawai dari pangkat Konstabel biasa sehingga ke pangkat Superitenden Polis.

1.8 KERANGKA TEORI

Kajian ini melibatkan pengaruh psikologi iaitu sikap dan komitmen kerja yang akan dihasilkan berdasarkan variabel-variabel yang telah dipilih dan akan diuji. Kajian ini akan meneliti aspek-aspek demografi, suasana sosial kerja, pekerjaan dan halangan-halangan

yang ada dalam konteks perhubungan tersebut. Kefahaman tentang hubungan variabel-variabel tersebut dalam konteks kajian ini dapat dilihat melalui Model Sikap dan Komponennya oleh Breckler (1984) dan Model Stimuli – Peserta – Tingkah laku – Akibat oleh Luthans (1989). Berdasarkan kedua-dua model ini, pengkaji mengemukakan satu model kajian untuk menghuraikan kajian yang akan dijalankan oleh pengkaji sendiri.

1.8.1 Model Sikap dan Komponennya.

Model yang telah dikemukakan oleh Breckler (1984) ini menjelaskan bahawa sikap mempunyai tiga komponen iaitu, komponen kognitif, komponen afektif dan komponen tingkah laku. Ketiga-tiga komponen ini saling berkaitan antara satu sama lain. Komponen kognitif adalah minda atau fikiran yang tercetus dengan bantuan pengalaman yang dilalui yang akan membuat sesuatu penilaian. Pengalaman berlaku apabila seseorang mengalami sesuatu peristiwa secara berterusan atau secara tidak langsung hasil daripada pergaulan dengan orang lain. Kepercayaan dan pengalaman yang lama juga dapat mempengaruhi komponen kognitif.

Komponen afektif pula memberi tumpuan kepada emosi dan perasaan seseorang serta dipengaruhi oleh komponen kognitif. Komponen ini akan memberi impak kepada komponen tingkah laku, iaitu kecenderungan seseorang untuk bertindak balas. Umumnya, kecenderungan seseorang untuk bertindak adalah bergantung kepada perasaan

yang timbul daripada komponen kognitif serta pengalaman yang telah dilalui. Model sikap dan komponennya yang dinyatakan ini seperti digambarkan oleh Rajah 1.1.

Model Sikap dan Komponennya yang diutarakan oleh Breckler (1984) dipilih untuk kajian ini kerana ia bersesuaian untuk mengkaji sikap seseorang pekerja, khususnya sikap kerja pegawai-pegawai polis. Model ini menggabungkan tiga komponen penting ke arah pembentukan sikap, iaitu afektif, kognitif dan tingkahlaku.

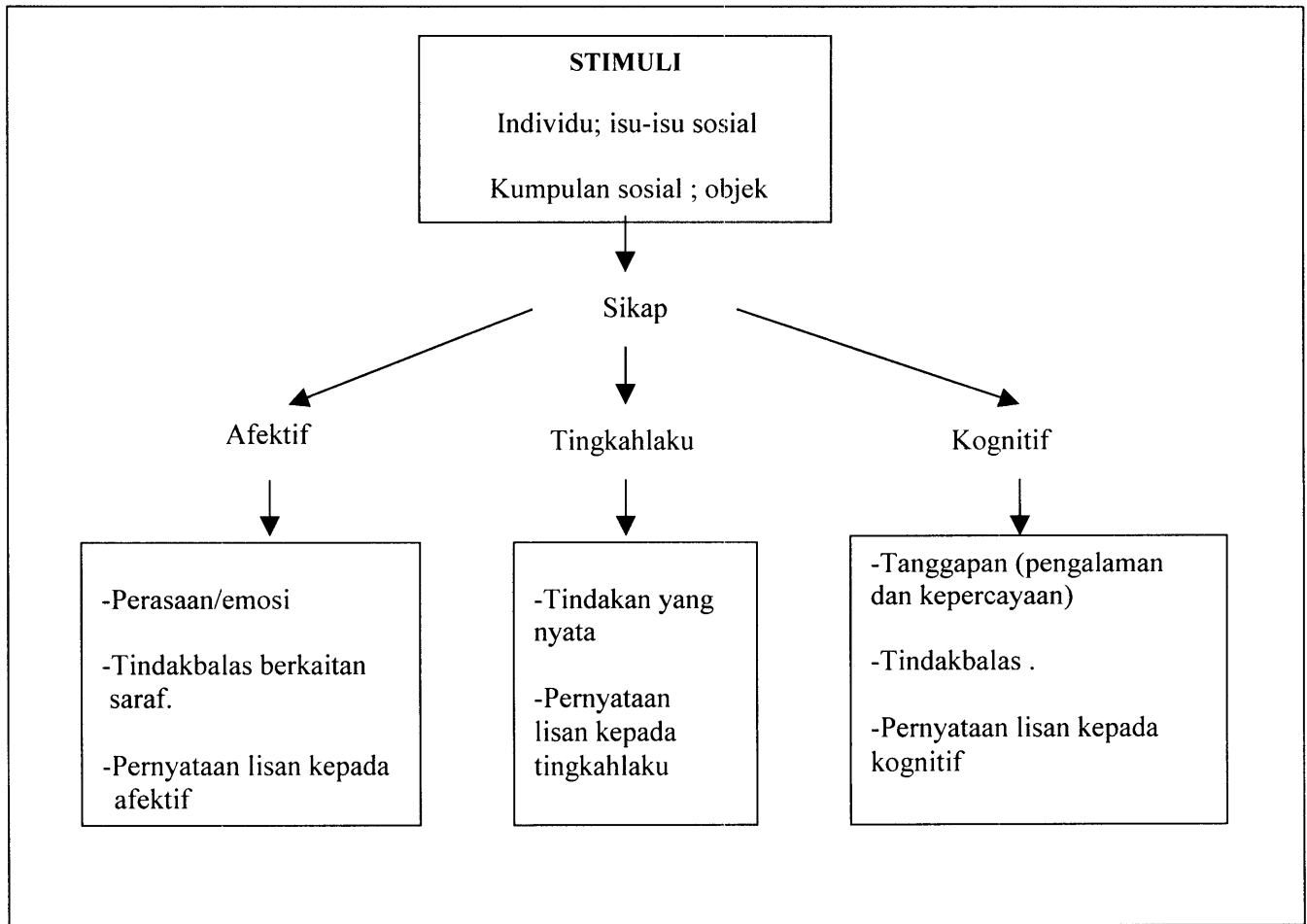
Oleh itu, ketiga-tiga komponen ini telah menjadi ciri-ciri terpenting dalam pembentukan soalselidik yang akan dibentuk oleh pengkaji. Model ini dengan jelas telah menghuraikan komponen-komponen psikologi yang boleh membawa ke arah pembentukan sikap sama ada positif ataupun negatif.

1.8.2 Model Stimuli – Peserta – Tingkah Laku – Akibat.

Model pengurusan Stimuli – Peserta – Tingkah Laku – Akibat (SPTA) telah diketengahkan oleh Luthans (1989). Model ini dihasilkan daripada Teori Pembelajaran Sosial oleh Bandura (1971). Teori Pembelajaran Sosial menekankan interaksi di antara kognitif, tingkah laku dan persekitaran seseorang. Berdasarkan Teori Bandura, model SPTA melihat kesan-kesan rangsangan yang terdapat di persekitaran terhadap seseorang individu. Model ini juga turut menghuraikan tindak balas tingkah laku yang boleh dilihat

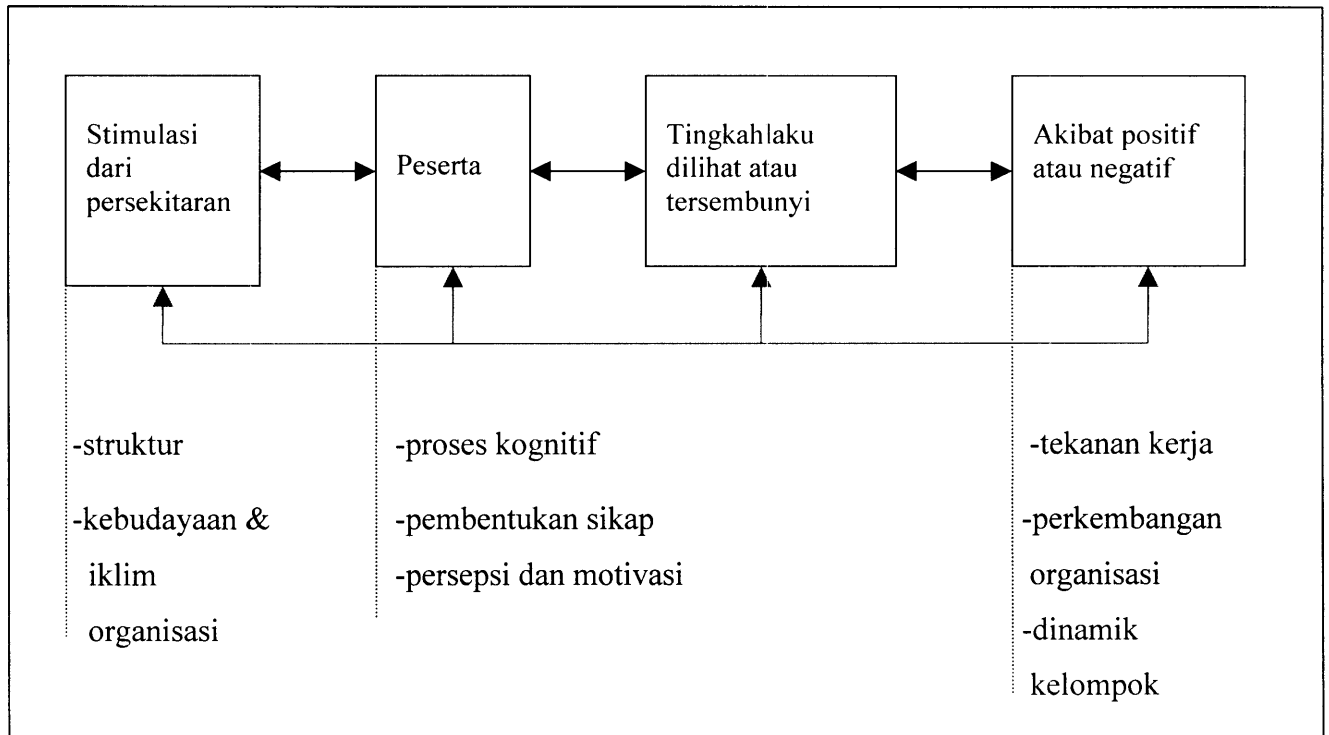
atau tersembunyi serta akibat yang terhasil sama ada yang bercirikan positif ataupun negatif.

Berdasarkan Model SPTA seperti di Rajah 1.2, sebarang perubahan yang berlaku akan bertindak sebagai stimuli atau perangsang yang akan memberi kesan kepada setiap individu dalam organisasi tersebut. Beberapa orang pengkaji seperti Beer (1987), Mahmood (1990), Gaines, Southerland dan Angel (1991), Robbin (1992) dan Mohd. Foad, Najib Ahmad, Che Su dan Mohd Taib (1997) bersependapat bahawa apa sahaja perubahan yang berlaku di persekitaran sudah semestinya akan memberi kesan kepada pengstruktur dan pengurusan di dalam sesebuah organisasi dan situasi ini turut memberi impak kepada pekerja-pekerja yang terlibat.



Rajah 1.1
Model Sikap Dan Komponennya

*Sumber : Breckler (1984). **Empirical Validation of Affect, Behavior, and Cognition as Distinct Components of Attitude.** Journal of Personality and Social Psychology.*



Rajah 1.2.
Model Stimuli – Peserta – Tingkah laku – Akibat

*Sumber : Luthans (1989). **Organizational Behavior (Edisi ke –5).**
New York: Mc. Graw-Hill Book Company.*

Organisasi adalah satu sistem yang boleh diubahsuai, mempunyai iklim dan budaya yang tersendiri yang boleh menjadi faktor terpenting dalam pembentukan kognitif, iaitu sikap dan persepsi para pekerja untuk terus menyokong organisasi tersebut. Persekitaran dalaman dan luaran organisasi juga turut menjadi satu asas yang akan memberi impak yang kukuh kepada pekerja melalui proses pembentukan kognitif. Proses ini pula akan menyumbang kepada pembentukan sikap, persepsi, motivasi dan pembelajaran seseorang pekerja.

Pembentukan sikap, persepsi, motivasi dan lain-lain faktor di sekitar sebaliknya akan menjadi asas untuk memahami tingkah laku para pekerja. Kefahaman ini amat penting untuk mengkaji konsep kawalan dan ramalan mengenai sesuatu tingkah laku seseorang pekerja dalam sesebuah organisasi, contohnya sikap dan persepsi seseorang pekerja yang positif, akan dapat dibuktikan melalui tingkah lakunya yang amat baik dan menggalakkan.

Model SPTA ini juga dapat menjelaskan impak ke atas tekanan kerja, politik, kepimpinan atau pengurusan dan perkembangan organisasi. Impak-impak yang dihasilkan berkemungkinan bercirikan positif ataupun negatif. Kesemuanya ini bergantung kepada persekitaran, proses kognitif peserta dan tingkah laku dalam organisasi. Secara ringkasnya, Model SPTA menjelaskan stimuli daripada persekitaran yang boleh memberi impak kepada pemikiran peserta dan seterusnya akan mendorongnya supaya bertindak. Tindakan tingkah laku tersebut mungkin akan memberi satu impak sama ada positif ataupun negatif.

Model SPTA ini juga turut menjelaskan sistem maklumbalas yang berterusan di antara variabel yang boleh membawa kepada perubahan dan perkembangan di dalam sesebuah organisasi. Oleh itu, soalselidik yang akan dibentuk oleh pengkaji akan mempunyai ciri-ciri persekitaran organisasi tempat kerja, proses tingkah laku pekerja dan kesan-kesan yang akan terhasil daripada tindakbalas variabel-variabel tersebut.

1.8.3 Model Kajian

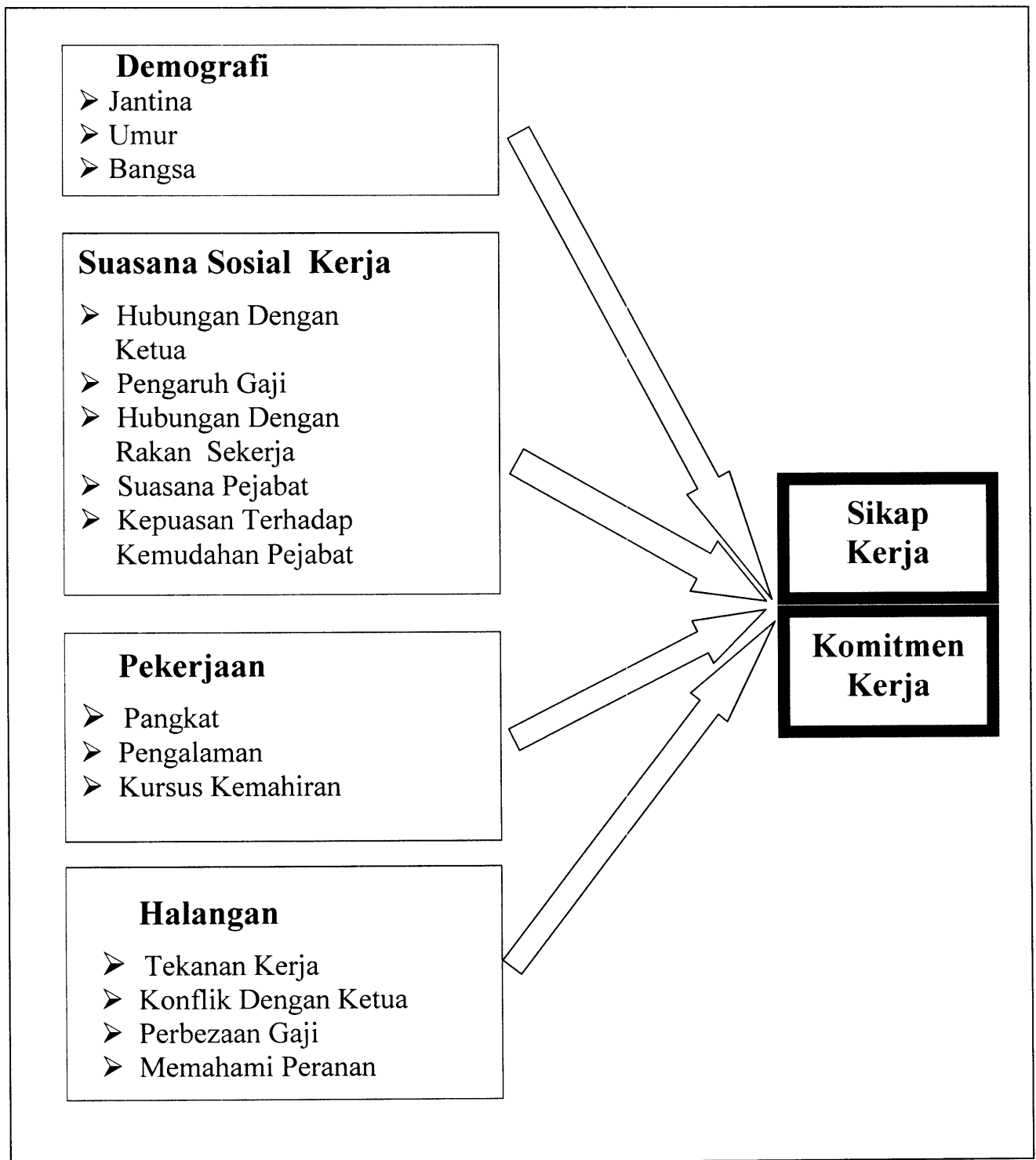
Berpandukan kepada Model Sikap dan Komponennya oleh Breckler (1984) dan Model Stimuli – Peserta – Tingkah laku – Akibat (SPTA) oleh Luthans (1989), pengkaji telah membentuk satu model kajian seperti di Rajah 1.3 bagi melihat faktor-faktor berikut: pertama, adakah beberapa faktor demografi boleh mempengaruhi sikap dan komitmen kerja? Kedua, adakah beberapa faktor suasana sosial kerja mempengaruhi sikap dan komitmen kerja? Ketiga, adakah beberapa faktor ciri pekerjaan itu sendiri boleh mempengaruhi sikap dan komitmen kerja dan keempat, adakah beberapa faktor halangan boleh mempengaruhi sikap dan komitmen kerja?

Berdasarkan model kajian di Rajah 1.3, pengkaji menetapkan sikap pegawai-pegawai polis sebagai satu faktor utama dalam kajian ini. Faktor komponen kognitif, afektif dan tingkah laku di kalangan pegawai-pegawai polis adalah berbeza-beza terhadap sikap kerja ketika menjalankan tugas mereka masing-masing, walaupun bentuk tugas yang dipertanggungjawabkan adalah sama. Model kajian juga mengandaikan sekiranya seseorang pegawai polis mempunyai sikap kerja yang positif sudah pasti komitmen kerja yang akan dipamerkan juga turut positif dan begitulah sebaliknya.

Pengkaji juga turut mengandaikan faktor-faktor demografi, iaitu jantina, umur dan kelompok bangsa memberi impak kepada perhubungan sikap dan komitmen kerja yang akan dihasilkan.

Model kajian juga turut mengandaikan rangsangan daripada persekitaran juga boleh mempengaruhi tingkah laku seseorang individu sama ada berbentuk positif ataupun negatif. Rangsangan daripada persekitaran dalam kajian ini akan dilihat daripada faktor suasana sosial kerja, faktor pekerjaan dan juga faktor halangan-halangan yang ada dalam pekerjaan itu sendiri yang didokongi oleh pegawai-pegawai polis.

Rumusannya, model kajian di Rajah 1.3 dibentuk adalah untuk melihat sama ada sikap sebagai variabel bersandar mempunyai hubungan atau tidak dengan faktor-faktor demografi terpilih, faktor-faktor suasana sosial kerja, faktor-faktor pekerjaan itu sendiri dan faktor-faktor halangan yang wujud di dalam organisasi PDRM yang bertindak sebagai variabel bebas dalam penghasilan bentuk kerja seperti yang dikehendaki oleh organisasi PDRM sendiri. Kajian ini juga cuba melihat darjah pengaruh setiap variabel bebas seperti di atas terhadap satu lagi variabel bersandar, iaitu komitmen kerja yang dihasilkan. Pengujian kesesuaian model kajian ini dapat dikaji melalui hipotesis-hipotesis kajian.



Rajah 1.3
Model Kajian

1.9 KESIMPULAN BAB

Dalam pasukan polis, khususnya PDRM, sikap pegawai-pegawai polis ketika menjalankan tugas-tugas kepolisan telah pun ditetapkan dengan nilai-nilai disiplin yang tinggi tetapi sikap dan komitmen kerja yang dihasilkan oleh mereka adalah berbeza-beza. Situasi ini pasti akan memberi satu impak yang ketara dalam sahsiah dan pembentukan imej polis yang berwibawa dan dihormati. Bagi tujuan mengenalpasti permasalahan yang sebenarnya dan seterusnya merangka satu strategi yang betul bagi menghadapi cabaran di alaf baru ini, satu kajian yang khusus perlu dilakukan terhadap fenomena tersebut.

BAB II

TINJAUAN KAJIAN LEPAS

2.1 PENDAHULUAN

Dalam bahagian ini, kajian-kajian lalu tentang sikap dan komitmen terhadap kerja akan dibincangkan. Kajian-kajian ini memperlihatkan bagaimana perhubungan antara sikap dan komitmen terhadap kerja dan juga akan melihat bagaimana pengaruh sikap dan komitmen kerja ke atas kerja yang akan dihasilkan.

Bahagian ini membentangkan ulasan kajian-kajian lepas mengikut objektif khusus yang dibentuk dalam Bab Pertama, iaitu hubung kait sikap dan komitmen terhadap kerja dengan faktor demografi, faktor suasana sosial kerja, faktor pekerjaan dan faktor halangan yang terdapat dalam pekerjaan itu sendiri.

2.1.1 Faktor Demografi

Faktor demografi seperti jantina, umur dan bangsa adalah faktor-faktor yang boleh mempengaruhi sikap dan komitmen kerja seseorang pekerja. Pelbagai penemuan bukti telah diperolehi oleh pengkaji lalu.

2.1.1.1 Faktor Jantina

Kajian terhadap sikap dan komitmen kerja di antara lelaki dengan wanita oleh Lynn, Cao dan Horn (1996), mendapati bahawa sikap kedua-dua jantina ini adalah berbeza-beza dalam memperolehi kepuasan ke atas kerja, komitmen kerja, ganjaran intrinsik dan ekstrinsik. Hasil kajian mendapati kepuasan memperolehi ganjaran intrinsik dan ekstrinsik lebih mempengaruhi pekerja-pekerja lelaki ke atas sikap dan komitmen kerja mereka kepada organisasi. Sebaliknya sikap dan komitmen kerja pekerja wanita tidak menunjukkan sebarang perbezaan signifikan yang ketara. Ini jelas menunjukkan terdapatnya perbezaan yang ketara dalam pembentukan sikap dan komitmen kerja di antara pekerja lelaki dan wanita berdasarkan kepuasan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik yang disediakan oleh organisasi.

Manakala Tomaskovic (1993), mendapati bahawa dalam soal pemilihan kerjaya faktor jantina akan menjadi faktor penentu. Kaum lelaki dan wanita memilih pekerjaan bergantung kepada pendapatan yang akan diperolehi. Bukti ini turut diperkuatkan lagi oleh O' Connell dan Betz (1996) dan Reskin dan Padavic (1994) yang menyatakan pemilihan ke atas sesuatu bidang kerja amat penting kepada kaum wanita. Mereka memilih kerja berdasarkan ganjaran gaji dan status quo ataupun taraf pekerjaan tersebut. Sebaliknya mereka tidak akan memilih bidang pekerjaan yang mempunyai unsur-unsur diskriminasi dan juga bidang pekerjaan tidak akan memberi tekanan kepada mereka. Dalam segi komitmen kerja yang ditunjukkan di antara kaum lelaki dan wanita didapati

kaum wanita lebih komited kepada pekerjaan berbanding kaum lelaki (Mathieu & Zajac, 1990).

Dalam aspek pemilihan waktu kerja, didapati kaum wanita lebih mementingkan waktu kerja yang singkat kerana mereka tidak boleh menghadapi tekanan kerja yang berat berbanding kaum lelaki (Menangham, 1990; Moen, 1991). Bukti ini diperkuatkan lagi oleh Beutel dan Marini (1995) yang menyatakan dalam soal pemilihan pekerjaan, kaum lelaki lebih mengutamakan pendapatan, jaminan di masa hadapan dan peluang-peluang kenaikan pangkat yang lebih tinggi dalam bidang pekerjaan yang dipilih. Sebaliknya kaum wanita lebih suka memilih pekerjaan yang mempunyai kemahiran tertentu dalam pekerjaan tersebut. Kaum wanita lebih mengutamakan pekerjaan yang boleh membawa erti dalam kehidupan mereka berbanding kaum lelaki yang lebih memilih pekerjaan berdasarkan nilai kebendaan, cabaran dan lasak. Bukti ini turut diperakui oleh Naurah (1998) yang menyatakan majoriti kaum wanita yang menyertai PDRM adalah kerana minat mereka yang mendalam terhadap tugas-tugas kepolisan dan bukannya kerana inginkan ganjaran yang ditawarkan. Keunikan ciri-ciri kerjaya PDRM itu sendiri menjadi faktor penarik minat kepada kaum wanita untuk berkhidmat dalam PDRM dengan lebih komited dan dedikasi (Mahani, 1996).

Tolbert dan Moen (1998) dan Lueptow (1996) menyenaraikan lima perkara yang menentukan seseorang lelaki dan wanita itu memilih sesuatu kerjaya iaitu, i) masa kerja yang pendek, ii) pendapatan yang tinggi, iii) kerja yang bermakna, iv) peluang kenaikan

pangkat lebih mudah dan v) pekerjaan yang boleh memberi jaminan. Daripada kajian tersebut mereka merumuskan bahawa kaum lelaki memilih kerjaya lebih kepada nilai-nilai kebendaan berbanding kaum wanita yang lebih kepada sesuatu yang bererti dalam kehidupan mereka.

2.1.1.2 Faktor Umur

Dari segi komitmen terhadap pekerjaan, Tolbert dan Moen (1998) telah mendapati bahawa pekerja yang lebih berumur muda amat komited kepada pekerjaannya berbanding yang telah berumur. Keadaan ini juga turut diperolehi dalam kajian Menangham (1990) dan Moen (1991) yang mendapati pekerja yang lebih berusia muda mempunyai citarasa yang ketara dalam soal faktor pemilihan kerjaya. Golongan ini memilih pekerjaan berdasarkan taraf pekerjaan tersebut, kedudukan gaji, peluang kenaikan pangkat dan cabaran-cabaran yang terdapat dalam bidang pekerjaan tersebut.

Faktor demografi seperti umur boleh mempengaruhi komitmen kerja seseorang. Pekerja-pekerja yang berusia muda amat komited dan mempunyai kesungguhan yang tinggi dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan berbanding pekerja yang telah berusia (Mathieu & Zajac, 1990). Dalam bidang kerjaya PDRM yang penuh dengan tekanan dan beban kerja yang berat didapati pegawai-pegawai PDRM yang berusia muda lebih komited dan bersikap positif ke atas kerjaya mereka. Menurut Abd. Aziz (1994), kadar penyelesaian penyiasatan kes-kes amat baik dan tinggi oleh pegawai-pegawai penyiasat PDRM yang

berusia dalam lingkungan 20 tahun ke atas berbanding pegawai-pegawai penyiasat yang berusia dalam lingkungan umur 45 tahun ke atas.

2.1.1.3 Faktor Bangsa

Faktor bangsa tidak boleh ditolak begitu sahaja kerana ia juga turut memberi sumbangan dalam pembentukan sikap kerja tetapi dalam peratusan yang paling rendah (Schmit & Ryan, 1997). Pendapat ini turut disokong oleh Chart, Schmitt, DeShon, Clause dan Delbridge (1997) yang menyatakan faktor bangsa mempunyai hubungan yang paling rendah ke atas sikap seseorang terhadap kerjanya. Walau bagaimanapun hasil kajian Mohd. Foad et al. (1997), menunjukkan perhubungan yang positif di antara faktor bangsa dengan sikap kerja. Mereka mendapati kaum India lebih bersikap positif berbanding kaum Melayu dan Cina dalam menghadapi cabaran kerjaya.

Sikap dan komitmen kerja negatif yang ditunjukkan oleh seseorang pekerja juga boleh disebabkan oleh faktor psikologikal seperti latar belakang dan keturunan bangsa seseorang pekerja tersebut (Fried, Rowland & Ferris, 1984). Dapatan kajian ini turut diakui oleh Brown dan Peterson (1994) yang menyatakan faktor latar belakang dan bangsa boleh mempengaruhi sikap dan komitmen kerja seseorang pekerja sama ada positif ataupun negatif. Sebaliknya menurut Abd. Samah (2000) dalam kerjaya PDRM, faktor bangsa tidak boleh menjadi faktor penentu kepada pembentukan sikap kerja pegawai-pegawai PDRM sama ada positif atau sebaliknya. Ini disebabkan faktor bangsa

tidak mempunyai perbezaan yang signifikan dengan sikap kerja pegawai-pegawai polis yang saban hari menerima pelbagai arahan secara terus daripada pegawai-pegawai atas bagi menjalankan tugas-tugas yang berat.

2.1.1.4 Kesimpulan

Dapatan kajian-kajian lalu ini membuktikan terdapatnya perhubungan yang positif dan negatif dalam pembentukan sikap dan komitmen kerja seseorang pekerja berdasarkan faktor demografi seperti jantina, umur dan bangsa.

2.1.2 Faktor Suasana Sosial Kerja

Sikap dan komitmen kerja seseorang pekerja boleh dipengaruhi oleh faktor suasana sosial kerja seperti faktor hubungan dengan ketua, pengaruh gaji, hubungan dengan rakan sekerja, suasana pejabat dan kepuasan terhadap kemudahan pejabat. Bukti-bukti ini diperolehi dari kajian-kajian lalu.

2.1.2.1 Faktor Hubungan Dengan Ketua

Sikap dan komitmen kerja boleh dipengaruhi oleh faktor perhubungan dengan ketua ataupun penyelia. Dapatan kajian ini telah berjaya dibuktikan oleh Kohli (1985). Menurut beliau peranan penyelia boleh menggerakkan aktiviti pekerja dan pembentukan sikap

pekerja sama ada positif ataupun negatif. Penyelia yang menggunakan mekanisme motivasi dan penetapan polisi kerja telah memberi kesan kepada sikap dan prestasi pekerja terhadap pekerjaannya. Bukti ini juga turut disokong oleh Mottaz (1988) yang mendapati penyelia merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan komitmen kerja seseorang pekerja kepada organisasinya.

Peranan penyelia boleh membantu dan meningkatkan prestasi pekerja. Tahap sokongan dan tunjuk ajar penyelia dapat memberi kesan kepada prestasi pekerja-pekerja. Walaupun begitu faktor ini mungkin boleh menimbulkan masalah tekanan kepada pekerja-pekerja sekiranya bentuk pengawasan yang terlalu ketat dan kedudukan penyelia yang terlalu hampir dengan mereka (Burke, Borucki & Hurley, 1992). Dalam meningkatkan lagi keberkesanan hubungan dan peranan penyelia kepada pekerja-pekerja bawahan, Catt dan Miller (1991) telah menggariskan beberapa panduan, iaitu mengadakan perhubungan komunikasi yang baik seperti menunjukkan teladan sikap kerja yang terpuji, memberi maklumbalas kepada pekerja, mengamalkan sikap adil, bertolak ansur, mewujudkan matlamat yang berdayasaing, memberi motivasi dan pertolongan ketika pekerja-pekerja memerlukannya.

Sementara menurut Cohen, Fink, Gadon dan Willits (1995) terdapat tiga kategori fungsi utama yang perlu dilaksanakan oleh para pengurus ataupun penyelia dalam meningkatkan tahap komitmen dan sikap pekerja. Kategori fungsi tersebut ialah i) perhubungan interpersonal, iaitu yang melibatkan pembinaan dan pengukuhan perhubungan pekerja

dengan pihak yang lain, ii) maklumat, iaitu yang melibatkan pengumpulan dan penyampaian maklumat dan iii) membuat keputusan, iaitu yang berkaitan dengan usaha membuat keputusan di dalam sesuatu perkara.

Ketrampilan dan sifat-sifat kepemimpinan yang terpuji perlu didokong oleh seseorang penyelia. Menurut Steers (1990), seseorang penyelia mesti mempamerkan sifat-sifat kepemimpinan yang terbaik kepada pekerja-pekerja bawahannya. Sifat-sifat kepemimpinan ini terbahagi kepada dua, iaitu i) tingkahlaku seseorang pemimpin yang boleh diterima dan boleh memberi kepuasan kepada pekerja bawahan dan ii) tingkahlaku pemimpin yang boleh meningkatkan sikap kerja yang positif apabila ia boleh menjurus kepada pencapaian yang baik serta bersesuaian dengan persekitaran kerja pekerja bawahannya. Kesemuanya ini boleh dicapai melalui tunjuk ajar yang baik dan arahan-arahan yang jelas daripada pemimpin-pemimpin atasan.

Sikap penyelia yang lebih fleksibel dan mengamalkan pengurusan yang lebih ramai penglibatan pekerja dapat meningkatkan lagi komitmen pekerja terhadap organisasi mereka (Gaertner & Nollen, 1989). Perkara ini turut dipersetujui oleh Iverson dan Roy (1994) yang mendapati kebolehan seseorang penyelia di dalam perhubungan dengan pekerja-pekerjanya, mempunyai ciri-ciri kepercayaan, penghormatan, persahabatan dan sikap mengambil berat terhadap kehendak pekerja boleh meningkatkan lagi sikap dan komitmen kerja yang positif di kalangan pekerja-pekerja.

Perkara yang sama diakui oleh Sulaiman (1996) yang mendapati faktor peranan penyelia dan kaedah penyeliaan merupakan salah satu dari aspek pengurusan pegawai-pegawai bawahan yang paling berkesan dalam organisasi PDRM. Penyelia dan kaedah penyeliaan yang efektif adalah yang melibatkan unsur-unsur bantuan dari segi nasihat dan tunjuk ajar kepada pegawai-pegawai di bawah jagaannya. Dengan kaedah ini tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan lebih berkesan dan penuh tanggungjawab. Faktor kepimpinan pegawai-pegawai penyelia di dalam organisasi PDRM adalah faktor yang berpotensi untuk muncul sebagai dimensi yang memberi sumbangan besar kepada pembentukan sikap dan komitmen kerja yang positif pegawai-pegawai PDRM secara keseluruhannya (Abd. Samah, 2000).

2.1.2.2 Faktor Pengaruh Gaji

Pengaruh gaji merupakan satu faktor yang boleh menentukan tahap tinggi atau rendahnya sikap dan komitmen kerja seseorang pekerja kepada pekerjaannya. Perkara ini diakui oleh Katzell, Barrett dan Parker (1961), yang mendapati sikap seseorang pekerja berkait rapat dengan faktor gaji yang diterima. Manakala Ganesan dan Weitz (1996) berjaya membuktikan bahawa pekerja yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi kepada organisasinya terhasil daripada memperoleh gaji yang memuaskan daripada pihak majikan. Ekoran daripada itu, mereka lebih bersemangat, tekun dan terus setia untuk bekerja dengan organisasi tersebut.

Selain daripada faktor pengaruh gaji, pemberian lain-lain ganjaran seperti pemberian komisen, bonus dan elaun insentif boleh juga mempertingkatkan sikap dan komitmen kerja yang positif di kalangan pekerja. Kaedah pemberian ini boleh memotivasikan sikap kerja. Suasana ini secara tidak langsung membolehkan pihak majikan menetapkan satu set tingkah laku pekerja yang konsisten dengan objektif organisasi yang telah dikehendaki (Jaworski, 1988). Kaedah ini turut disokong oleh John dan Weitz (1989) yang menyatakan pemberian seperti ini dapat memberangsangkan sikap pekerja untuk bekerja dengan lebih komited lagi.

Gaji bulanan dan bentuk-bentuk ganjaran yang lain seperti skim faedah dan pampasan juga merupakan satu bentuk ganjaran yang amat bernilai kepada pekerja-pekerja terutamanya semasa kemelesetan ekonomi dan berlakunya sesuatu insiden yang tidak diingini. Pemberian ini amat penting dalam merangsangkan dan meningkatkan tahap komitmen dan sikap pekerja kepada organisasi. Ini secara tidak langsung boleh menarik lebih ramai orang untuk bekerja dengan organisasi tersebut dan juga dapat mengurangkan lantikhenti para pekerja dalam sesuatu masa (Werther & Davis, 1989).

Peningkatan dalam struktur gaji asas dan pemberian lain seperti ganjaran dalam bentuk faedah dan pampasan telah meningkatkan tahap komitmen dan sikap pekerja turut diakui oleh Matyskiel (1989) yang mendapati kebanyakan pekerja bersetuju faktor pemberian dalam bentuk sedemikian amat dititikberatkan oleh pekerja sebelum mereka memilih

sesuatu bidang kerjaya yang ingin diceburi dan juga merupakan salah satu faktor yang menentukan tinggi atau rendahnya tahap komitmen dan sikap kerja seseorang pekerja.

Dalam organisasi PDRM, ramai pegawai polis tidak berpuashati dengan faktor gaji. Mereka menganggap jumlah gaji yang diterima terlalu rendah dan tidak seimbang dengan tanggungjawab yang mereka sumbangkan untuk keamanan dan ketenteraman awam. Kenaikan gaji dapat mengelakkan pegawai-pegawai polis daripada terlibat dengan aktiviti-aktiviti negatif dan juga dapat meningkatkan lagi sikap positif mereka kepada bidang tugas yang dipikul (Mahani, 1996). Malahan perkara ini turut disokong oleh Abd. Halim (1997) yang mendapati ramai pegawai polis, khususnya yang berpangkat Konstabel ditangkap oleh Badan Pencegah Rasuah (BPR) dan polis sendiri kerana terlibat dalam kes-kes rasuah. Ini disebabkan pendapatan bulanan mereka yang terlalu kecil berbanding desakan kehidupan dan bidang tanggungjawab yang berat. Kenaikan gaji dapat menghindarkan diri mereka daripada melakukan aktiviti-aktiviti yang tidak sihat dan secara tidak langsung sikap kerja yang lebih positif dapat dibentuk.

2.1.2.3 Faktor Rakan Sekerja

Faktor rakan sekerja adalah salah satu faktor yang telah terbukti boleh meningkatkan tahap komitmen dan sikap kerja seseorang. Kehadiran rakan sekerja amat penting kepada seseorang pekerja. Ia dapat mewujudkan satu ikatan sosial dan memenuhi kehendak-kehendak manusia seperti persahabatan dan emosi. Kehadiran rakan sekerja juga dapat

menjamin keperluan keselamatan kepada seseorang pekerja. Jalinan kerjasama yang wujud di antara pekerja dapat membantu menyelesaikan pelbagai masalah yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 1994). Malahan Bobin dan Boles (1996) menyokong pendapat ini. Mereka mendapati bekerja secara berpasukan dapat menghasilkan mutu kerja yang lebih berkualiti tinggi dan dapat meningkatkan lagi sikap kerja yang lebih positif dan berdayasaing. Sistem bekerja secara berpasukan juga turut mengurangkan tekanan kerja kepada seseorang pekerja terhadap pekerjaannya (Weitz, Sujan & Sujan, 1986).

Menurut Iverson dan Roy (1994), melalui kesatuan dan ikatan bekerja secara berkumpulan ini dapat memberi kesan secara tidak langsung ke atas komitmen kerja melalui konstruk kepuasan bekerja. Ikatan bekerja secara berkumpulan ini memainkan peranan sebagai ruang untuk menyokong rakan sekerja. Melalui perhubungan yang rapat ini juga dapat memberi kepuasan kepada pekerja di dalam kumpulan pekerjaannya. Kesan yang paling ketara ke atas pekerja ialah wujud perasaan kesetiakawanan dan komitmen kerja yang meningkat kepada organisasi mereka (Cherrington, 1994). Malahan seseorang pekerja yang mempunyai rakan sekerja yang rapat di tempat kerja mempunyai tahap yang rendah untuk meninggalkan organisasi tersebut kerana terdapatnya hubungan yang akrab di antara mereka (O' Reilley, Caldwell & Barnett, 1989).

Dalam kerjaya PDRM didapati sikap hormat menghormati di antara rakan sekerja telah menimbulkan suasana aman, tenteram dan harmoni. Keadaan ini telah membolehkan

pegawai-pegawai polis menumpukan perhatian sepenuhnya kepada bidang tugas yang telah dirancang. Situasi ini, secara tidak langsung memberi kesan positif kepada sikap dan komitmen mereka ke atas tugas yang sedang dijalankan (Sulaiman, 1996). Perkara ini turut disokong oleh Mahani (1996) yang mendapati bahawa kehadiran rakan sekerja yang rajin, bersopan santun dan baik sememangnya merupakan salah satu faktor yang boleh memotivasikan sikap kerja seseorang pegawai polis. Sebahagian besar pegawai-pegawai polis mendapat layanan yang baik daripada rakan sekerja walaupun daripada cawangan yang berlainan. Ini membuktikan bahawa jalinan kerja secara berpasukan sememangnya wujud dalam organisasi PDRM. Rakan sekerja amat ditekankan dalam apa juga keadaan tugas seseorang pegawai polis bagi mewujudkan satu jaminan keselamatan dan sikap kerja yang bermutu tinggi (Mohd. Roslan, 1998).

2.1.2.4 Faktor Suasana Pejabat

Kajian ke atas sikap dan komitmen kerja di kalangan pekerja mendapati salah satu faktor yang memberangsangkan sikap dan komitmen kerja yang positif ialah faktor suasana pejabat yang selesa. Menurut Wild dan Kempner (1972), sememangnya terdapat perhubungan yang positif di antara sikap kerja dengan kepuasan di persekitaran tempat kerja. Keseimbangan emosi, mental dan fizikal yang selesa di tempat kerja dapat memberangsangkan sikap dan komitmen pekerja kepada pekerjaannya. Manakala menurut Kohli dan Jaworski (1990), organisasi yang menyediakan satu persekitaran psikologikal dan faedah sosial kepada pekerja khususnya perkara yang boleh

mencetuskan perasaan bangga dan kepunyaan kepada organisasi boleh meningkatkan lagi tahap komitmen para pekerjanya. Pendapat ini turut disokong oleh Hoffman dan Ingram (1991) yang menyatakan terdapatnya hubungkait yang positif di antara suasana tempat kerja yang selesa dengan kepuasan dan komitmen kerja ke atas seseorang pekerja.

Suasana sesebuah organisasi mempunyai perkaitan yang rapat dengan kepuasan kerja seseorang pekerja dan komitmennya kepada organisasi. Ketidakselesaian suasana tempat kerja sesebuah organisasi boleh memberi kesan positif atau negatif kepada sikap kerja seseorang pekerja. Kesesuaian dan keselesaan suasana organisasi dengan kehendak-kehendak pekerja boleh meningkatkan lagi sikap kerja yang positif di kalangan pekerja. (Siguaw, Brown & Widing, 1994). Bukti yang sama turut diakui oleh Bobin dan Boles (1996) yang mendapati persekitaran tempat kerja yang selesa amat penting untuk memberi kesan positif kepada sikap kerja. Sememangnya terdapat perhubungan di antara persepsi pekerja terhadap persekitaran tempat kerja dengan sikap kerja yang mereka hasilkan.

Persekitaran dan keselesaan fizikal di tempat kerja merupakan salah satu faktor pendorong dalam memberi kepuasan bekerja di kalangan pegawai-pegawai polis. Hasil kajian ini mendapati pegawai-pegawai kanan polis yang di tempatkan bertugas di luar pasukan lebih menikmati persekitaran dan keselesaan fizikal di tempat kerja berbanding pegawai-pegawai kanan polis yang bertugas dalam PDRM sendiri, contohnya yang bekerja di Jabatan Perdana Menteri, Majlis Keselamatan Negara, Pusat Serenti dan

Malaysian Airport Berhad. Malahan sikap dan komitmen kerja mereka lebih bersemangat dan positif berbanding pegawai-pegawai polis yang bertugas di dalam PDRM sendiri (Abdullah, 1991). Manakala menurut Ahmad Fadzillah (1999), pendedahan pertama kali seseorang pegawai polis kepada suasana pejabat yang selesa boleh mempengaruhi sikap dan komitmen kerjanya di samping pembentukan sikap kerja melalui bimbingan pegawai-pegawai atasan.

Faktor kepuasan kepada kemudahan-kemudahan pejabat juga boleh mempengaruhi sikap dan komitmen kerja. Bukti ini diperolehi oleh Greenberg dan Baron (1995) yang mendapati kemudahan-kemudahan fizikal di tempat kerja boleh mempengaruhi tiga aspek halatuju kerja seseorang pekerja, iaitu i) tingkah laku interpersonal, ii) sikap yang berkaitan dengan kerja dan iii) pencapaian tugas. Kesan-kesan ini berlaku secara tidak langsung melalui mekanisme fizikal di tempat kerja dan proses-proses pekerjaan yang dilalui oleh seseorang individu.

Manakala menurut Amir Hamzah (1997), kemudahan-kemudahan di tempat kerja seperti perabot, lampu elektrik, kelengkapan alat tulis dan kebersihan pejabat boleh memberangsangkan sikap kerja pegawai-pegawai polis dengan lebih sempurna lagi. Dapatan ini turut disokong oleh Ahmad Shamsuri (1998) yang mendapati penyediaan kemudahan fizikal pejabat seperti peralatan menulis, papan tanda, tempat duduk yang selesa, bilik air yang bersih, telefon dan bahan-bahan bacaan ringan boleh meningkatkan

lagi tahap komitmen dan sikap kerja pegawai-pegawai polis untuk menyumbangkan perkhidmatan yang lebih berkualiti.

2.1.2.5 Kesimpulan

Dapatan kajian-kajian lalu ini membuktikan faktor suasana sosial kerja seperti faktor hubungan dengan ketua, pengaruh gaji, hubungan dengan rakan sekerja, suasana pejabat dan kepuasan terhadap kemudahan pejabat boleh menjadi faktor penyumbang kepada tinggi atau rendahnya komitmen dan sikap kerja seseorang pekerja kepada organisasi yang didokonginya. Oleh itu, faktor suasana sosial kerja merupakan faktor penting dalam pembentukan sikap positif atau negatif dan komitmen kerja seseorang pekerja. Suasana sosial kerja boleh mempengaruhi mutu kerja yang akan dihasilkan sama ada positif ataupun negatif. Justeru kerana itu, adalah penting untuk menyediakan satu suasana sosial kerja yang baik bagi menghasilkan produktiviti yang bermutu tinggi dan berterusan.

2.1.3 Faktor Pekerjaan

Faktor-faktor pekerjaan seperti faktor pangkat, pengalaman dan menghadiri kursus kemahiran boleh memberangsangkan sikap dan komitmen kerja sama ada positif ataupun negatif. Dapatan bukti-bukti ini telah diperolehi melalui kajian-kajian lalu.

2.1.3.2 Faktor Pangkat

Kajian ke atas sikap dan komitmen kerja mendapati faktor pangkat boleh menyumbangkan ke arah sikap dan komitmen kerja yang positif. Bukti diperolehi oleh Ganesan dan Weitz (1996) yang mendapati peluang-peluang kenaikan pangkat boleh memberi kesan positif kepada sikap kerja seseorang pekerja. Bukti yang sama turut diperolehi oleh Lawler (1971) dan Mc Elroy, Morrow dan Mullen (1996), mereka menyatakan pekerja-pekerja lelaki yang masih muda dan berkelulusan tinggi amat berminat dengan peluang-peluang kenaikan pangkat. Sekiranya peluang-peluang ini tidak diberikan ataupun dinafikan hak-hak mereka, sikap mereka terhadap pekerjaan mereka akan merosot berbanding pekerja wanita dan veteran.

Kewujudan peluang-peluang kenaikan pangkat boleh memberangsangkan pekerja-pekerja untuk memperlihatkan sikap persaingan kerja yang sihat di antara satu sama lain bagi tujuan merebut peluang-peluang tersebut. Ini kerana tidak ramai pekerja yang boleh memperolehi peluang-peluang tersebut kecuali pekerja-pekerja yang mempunyai kebolehan sahaja yang boleh menikmatinya. Suasana ini dapat memupuk sikap dan komitmen kerja yang positif dalam organisasi tersebut (Landau & Hammer, 1986). Bukti ini diperkuatkan lagi oleh Gaerther dan Nollen (1989) yang menyatakan prospek kenaikan pangkat di masa hadapan dapat menarik minat pekerja-pekerja untuk terus kekal selama-lamanya dalam organisasi tersebut. Ini sebagai satu tanda kesetiaan dan komitmen mereka kepada organisasi tersebut.

Manakala menurut Dyer dan Parker (1975), kenaikan pangkat adalah salah satu motivasi ekstrinsik yang boleh menggerakkan sikap kerja pekerja untuk bekerja dengan lebih bersemangat lagi. Ganjaran seperti ini boleh mencorakkan tumpuan seseorang pekerja kepada pekerjaannya. Ekoran itu, pekerja-pekerja tersebut akan berusaha dan bekerja dengan lebih tekun untuk mendapatkan ganjaran-ganjaran tersebut yang disediakan oleh pihak majikan. Tingkah laku sebegini terjadi disebabkan sikap manusia yang suka mencari dan melakukan sesuatu untuk kepentingan mereka sendiri. Bukti ini turut diperkuatkan lagi oleh Harackiewicz, Sansone dan Manderlink (1986) yang menyatakan pemberian ganjaran dalam bentuk kenaikan pangkat boleh meningkatkan lagi tahap komitmen kerja seseorang pekerja daripada menurunkannya.

Sementara itu pula menurut Amir Hamzah (1997), masalah kelewatan kenaikan pangkat juga boleh memberi kesan kepada sikap kerja seseorang pegawai polis. Seseorang pegawai polis yang berpangkat Lans Koperai yang telah memakai pangkat tersebut melebihi daripada 10 tahun, sedangkan mereka layak memakai pangkat Sarjan jika dilihat melalui pengalaman dan kebolehannya. Maka keadaan ini boleh menimbulkan rasa kekecewaan dan membawa kepada kemerosotan terhadap sikap kerja. Pendapat ini turut disokong oleh Khairil Anuar (1998) yang menyatakan kenaikan pangkat adalah satu insentif yang diperolehi dari kemajuan kerjaya seseorang pegawai polis. Adalah amat penting kenaikan pangkat ini dilakukan secara adil dan saksama berasaskan kepada kelulusan, kecemerlangan tugas dan tidak dicemari oleh sikap pilih kasih. Kenaikan pangkat adalah satu cara yang paling bererti untuk mengiktiraf prestasi cemerlang

seseorang pegawai polis. Sekiranya perkara ini dilaksanakan dengan baik, ia bukan sahaja boleh mengurangkan ketidakpuasan hati di kalangan pegawai-pegawai, bahkan ia boleh meningkatkan sikap perkhidmatan mereka dengan lebih positif dan cemerlang.

2.1.3.2 Faktor Pengalaman Kerja

Dapatan kajian lalu juga mendapati faktor pengalaman kerja boleh mempengaruhi sikap dan komitmen kerja seseorang pekerja. Menurut Lawler (1971), pekerja-pekerja yang mempunyai pengalaman kerja yang luas lebih menunjukkan sikap kerja yang positif berbanding pekerja yang baru sahaja berkhidmat dengan sesebuah organisasi. Pendapat ini turut diperkuatkan lagi oleh Tyler dan Bies (1990) yang mendapati sekiranya pekerja yang berpengalaman luas tidak diberi keadilan seperti peluang-peluang mobiliti dalaman dan kenaikan pangkat, ia boleh melemahkan persepsi dan sikap kerja mereka untuk berkhidmat dengan lebih komited dan cemerlang. Ketaatsetiaan pekerja-pekerja yang berpengalaman ini bukan bermakna kepada setiap kali mereka menghasilkan kerja yang bermutu, mereka mesti diberikan hadiah ataupun kenaikan pangkat. Ketaatsetiaan dan komitmen mereka kepada sesebuah organisasi lebih menjurus kepada tindak-tanduk organisasi tersebut dalam melaksanakan prosedur dan sistem pekerjaan yang lebih baik dan teratur, khususnya dalam menjaga kebajikan pekerja. Ini boleh meningkatkan lagi komitmen kerja seseorang pekerja kepada organisasi tersebut. Manakala menurut Landau dan Hammer (1989) dan Mc Elroy, Morrow dan Mullen (1996), pekerja-pekerja yang mempunyai pengalaman kerja dan kelulusan yang tinggi amat berminat dengan faktor

kenaikan pangkat yang sepatutnya mereka perolehi. Sekiranya faktor ini tidak diberi perhatian oleh organisasi, khususnya mereka yang telah mempunyai pengalaman luas dan kelulusan yang tinggi, sikap kerja mereka akan merosot dan sambil lewa sahaja.

Malahan menurut Crosby, Grisaffe dan Marra (1994), kepuasan bekerja dan sikap bekerja yang positif boleh dilihat kepada pekerja-pekerja itu sendiri seperti kesetiaan dan tingkah laku positif mereka semasa berada dalam perkhidmatan tersebut. Ini merupakan gambaran asas kepada komitmen pekerja tersebut kepada organisasi. Sementara itu dalam perkhidmatan polis didapati semakin lama tempoh perkhidmatan seseorang pegawai polis, maka semakin kurang tahap profesionalisme dan komitmen mereka kepada organisasi. Keadaan ini berlaku adalah disebabkan oleh tekanan kerja dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh mereka tidak diberi perhatian oleh pihak atasan (Crank, Payn & Jackson, 1993). Dapatan ini turut diakui oleh Zakaria (1996) yang mendapati tempoh perkhidmatan juga boleh memberi kesan negatif kepada komitmen kerja seseorang pegawai polis terutamanya pegawai-pegawai polis yang tidak pernah memperolehi sebarang bentuk pengiktirafan daripada perkhidmatan yang disumbangkannya. Walaupun begitu tahap profesionalisme dan komitmen kerja pegawai-pegawai kanan polis lebih baik berbanding pegawai pangkat rendah dalam apa juga tindakan.

2.1.3.3 Faktor Kursus Kemahiran

Sikap dan komitmen kerja juga boleh dipengaruhi oleh faktor kursus-kursus kemahiran yang dihadiri dan dilalui oleh seseorang pekerja. Menurut Montegar, Reid, Madsen dan Ewell (1977), walaupun latihan formal diperlukan dalam sesuatu bidang pekerjaan tetapi tunjuk ajar dalam latihan perkhidmatan amat diperlukan di tempat kerja untuk mengekalkan prestasi kerja seseorang pekerja. Malahan penyediaan pelbagai bentuk latihan kemahiran yang tertentu boleh meningkatkan lagi tahap kemahiran dan sikap kerja para pekerja (Burke, Borucki & Hurley, 1992).

Manakala menurut Elder, Sundstrom, Brezinski, Waldeck, Calpin dan Boggs (1983) pula, latihan-latihan dalam pekerjaan bukan sahaja boleh membantu pada peringkat permulaan pekerjaan tetapi tunjuk ajar dari masa ke semasa boleh meningkatkan kemahiran dan sikap kerja seseorang pekerja. Dapatan ini turut diakui oleh Noran Fauziah dan Wan Rafaei (1993) yang menyatakan latihan adalah satu proses pemerolahan dan kemahiran ke atas sikap pekerja bagi menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik. Dapatan yang sama turut disokong dan diperkuatkan lagi oleh Abd. Aziz (1994) yang mendapati bahawa kursus-kursus yang dihadiri oleh seseorang pegawai penyiasat dalam perkhidmatan PDRM amat penting kerana ia boleh membantu pegawai-pegawai penyiasat menyelesaikan sesuatu siasatan dengan lebih baik berbanding pegawai-pegawai yang tidak mengikuti sebarang kursus penyiasatan.

Selain daripada latihan asas, latihan-latihan dalam perkhidmatan yang menjurus kepada peningkatan kemahiran boleh meningkatkan kecekapan seseorang pegawai polis. Latihan-latihan yang berbentuk praktikal boleh membantu meningkatkan kefahaman dan kemahiran mereka semasa menjalankan tugas dengan lebih komited dan profesional (Zakaria, 1996). Dapatan ini juga sealiran dengan pendapat Riley dan Frederiksen (1983) dan Laugeland, Johnson dan Mawhinney (1998) yang menyatakan teknik-teknik Pengurusan Tingkah laku Organisasi (OBM) seperti cara-cara bekerja dan latihan dalam perkhidmatan telah terbukti boleh meningkatkan mutu perkhidmatan dan sikap pekerja dalam sesebuah organisasi. Penetapan objektif kerja yang sistematik yang disarankan oleh OBM juga boleh menghasilkan satu bentuk operasi kerja yang lebih lancar dan menghasilkan komitmen pekerja yang lebih memuaskan (Michael, 1993).

2.1.3.4 Kesimpulan

Dapatan kajian-kajian lalu ini telah berjaya membuktikan bahawa faktor pekerjaan seperti faktor pangkat, pengalaman dan kursus kemahiran boleh memberi kesan yang positif ataupun negatif kepada sikap dan komitmen kerja seseorang pekerja. Faktor pekerjaan merupakan salah satu faktor yang boleh mempengaruhi sikap dan komitmen kerja seseorang pekerja. Sekiranya faktor ini tidak diberi perhatian, ia boleh memberi impak yang amat ketara kepada mutu dan produk kerja yang akan dihasilkan. Oleh itu, adalah penting dalam mengekalkan dan meningkatkan sikap dan komitmen pekerja secara berterusan faktor ini perlu diberi pertimbangan yang sewajarnya.

2.1.4 Faktor Halangan

Sikap dan komitmen kerja yang positif ataupun negatif boleh dipengaruhi oleh faktor halangan seperti faktor tekanan kerja, konflik dengan ketua, perbezaan gaji dan memahami peranan. Bukti-bukti ini telah diperolehi melalui kajian-kajian lalu.

2.1.4.1 Faktor Tekanan Kerja

Kajian-kajian ke atas sikap dan komitmen kerja mendapati tekanan kerja adalah salah satu faktor yang mempunyai kesan yang ketara kepada perkembangan sikap dan komitmen seseorang pekerja. Mengikut Kakabadse dan Dainty (1988) daripada 22 jenis pekerjaan yang dikaji, kerjaya polis telah dikenalpasti sebagai kerjaya yang paling tinggi mengalami tekanan kerja. Kajian mereka menunjukkan tekanan kerja yang tinggi di kalangan pegawai-pegawai polis telah memberi kesan kepada sikap mereka. Antara punca-punca tekanan kerja mereka termasuklah tekanan daripada rakan sekerja, masalah perhubungan dengan pegawai-pegawai atasan dan bawahan dan persekitaran tempat kerja yang tidak selesa. Bukti ini turut diperkuatkan lagi oleh Moorhead dan Griffin (1989) yang menyatakan beban kerja yang terlalu kurang boleh menimbulkan kebosanan dan sebaliknya kerja yang terlalu banyak boleh memberi tekanan kepada pekerja.

Sementara itu menurut Anthony, Perrewé dan Kacmar (1993) pula, tekanan kerja terhasil daripada interaksi di antara seseorang pekerja dengan persekitaran tempat kerjanya. Ia

boleh dikesan melalui perubahan fizikal dan psikologi pekerja tersebut. Tekanan kerja yang dialami oleh para pekerja boleh memberi kesan kepada diri pekerja itu sendiri mahupun organisasi yang didokonginya. Dapatan ini turut diakui oleh Aldred (1994) yang menyatakan sesetengah organisasi mempunyai suasana persekitaran kerja yang tidak selesa bagi membantu pekerja-pekerjanya menghadapi masalah kerja seharian. Situasi ini turut memberi tekanan kepada pekerja-pekerja tersebut. Bukti ini diperkuatkan lagi oleh Brehm dan Kassin (1996) yang menyatakan faktor-faktor di persekitaran juga boleh menjadi punca kepada tekanan kerja. Perubahan yang berlaku di persekitaran boleh memberi tekanan kerja kerana ia memaksa seseorang pekerja menyesuaikan dirinya dengan suasana tersebut.

Manakala punca-punca tekanan kerja pasukan polis di Britain adalah disebabkan oleh faktor kekurangan kakitangan dan ini merupakan faktor utama kepada tekanan kerja mereka. Kemudian diikuti pula oleh faktor kerja mengikut syif atau giliran, berurusan dengan orang awam, kekangan masa yang terhad, kurang komunikasi, masalah penyeliaan, kerja lebih masa, kerja berlebihan, kekurangan sumber dan beban kerja yang mengganggu urusan keluarga. Faktor-faktor ini pada keseluruhannya memberi tekanan kepada pegawai polis dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih berkesan (Brown & Campbell, 1994).

Budaya kerja dalam pasukan polis itu sendiri boleh menimbulkan tekanan kerja kepada pegawai-pegawainya. Bentuk kerja sebagai seorang pegawai polis, bukan sahaja susah,

mencabar dan menghadapi pelbagai tuntutan tetapi juga dalam keadaan merbahaya. Pegawai-pegawai polis yang diberi kuasa untuk mengawal kelakuan manusia dan menangkap mereka yang melanggar undang-undang sentiasa terdedah dan berhadapan dengan keganasan dan bahaya kerja. Dengan itu tidak hairanlah pegawai-pegawai polis ini sering menghadapi tekanan semasa menjalankan tugas-tugas mereka (Hale, 1981). Situasi ini turut diakui oleh Gaines, Southerland dan Angell (1991), yang menyatakan organisasi polis yang terlalu birokratik dan bentuk pengurusan yang terlalu bersifat autoritarian juga telah menimbulkan tekanan, ketegangan dan kekecewaan. Struktur organisasi yang terlalu birokratik dan ketat, sistem penugasan yang terlalu melibatkan banyak arahan, halangan birokrasi, kurang peluang dalam proses membuat keputusan, kurang meningkatkan kerjaya dan tahap disiplin yang terlalu ketat telah memaksa pegawai-pegawai polis mengekalkan tahap personaliti mereka di tahap yang paling tinggi berbanding kakitangan awam yang lain. Suasana ini banyak memberi tekanan kepada mereka. Perkara ini turut disokong oleh Standfest (1996) yang mendapati mendapati ramai pegawai polis mengalami masalah kesihatan, termasuk psikologi dan emosi ekoran daripada tekanan kerja yang terlalu berat.

Manakala pegawai polis di Malaysia juga turut mengalami masalah tekanan kerja yang sama seperti dialami oleh pegawai polis di luar negara. Mengikut Othman (1996), beban kerja yang terlalu berat dan luas yang dipikul oleh pegawai-pegawai polis seperti penyiasatan, mengekalkan keamanan dan menangkap pesalah telah memberi tekanan kepada pegawai-pegawai polis untuk bekerja dengan lebih komited lagi. Bukti ini turut

diperkuatkan lagi oleh Mohd. Rodzi (2000) yang mendapati kebanyakan pegawai polis yang mengalami tekanan kerja yang berat ialah mereka yang berpangkat Koperal ke bawah. Ini disebabkan mereka adalah golongan yang sering terdedah kepada arahan-arahan daripada pihak atasan sama ada dari kalangan pegawai-pegawai kanan polis ataupun Sarjan ke atas. Situasi ini telah memberi kesan yang ketara kepada halatuju sikap dan komitmen kerja mereka.

2.1.4.2 Faktor Konflik Dengan Ketua

Faktor konflik dengan ketua juga boleh pengaruhi sikap dan komitmen kerja seseorang pekerja. Menurut Amir Hamzah (1997), faktor penyeliaan pegawai-pegawai atasan yang berat sebelah atau tidak adil boleh menimbulkan kekecewaan kepada pegawai-pegawai bawahan yang telah memberi mutu perkhidmatan yang cemerlang. Kelemahan dalam dasar penyeliaan boleh menghasilkan sikap kerja pegawai-pegawai polis yang merosot dan melemahkan keseluruhan organisasi PDRM. Malahan pegawai-pegawai polis yang tidak mendapat perhatian dan pengiktirafan daripada pegawai-pegawai atasan di atas tugas-tugas yang telah dijalankan dengan cemerlang boleh menghasilkan sikap yang tidak bersemangat untuk terus bekerja.

Dapatan kajian ini turut disokong oleh Mohd. Rodzi (2000) yang menyatakan pegawai-pegawai penyelia dan pegawai-pegawai bawahan mesti mempunyai hubungan yang baik dan tidak perlu ada sikap pilih kasih. Ini bagi memastikan setiap tugas-tugas yang

diarahkan oleh pegawai-pegawai atasan kepada pegawai-pegawai bawahan berjalan dengan lebih berkesan. Sebagai sebuah organisasi yang sentiasa menitikberatkan disiplin semua pegawai-pegawai bawahan dilatih untuk menghormati semua pegawai-pegawai kanan. Walaupun demikian ini tidak bermakna setiap tindak-tanduk pegawai-pegawai atasan dapat memuaskan hati pegawai-pegawai bawahan. Pegawai-pegawai atasan perlu mempunyai sikap terbuka dan sentiasa sedia untuk menerima maklumbalas daripada pegawai-pegawai bawahan. Perbincangan adalah kaedah yang terbaik untuk menyelesaikan sesuatu topik ketidakpuasan pegawai-pegawai bawahan kepada pegawai-pegawai atasan mereka. Ini secara tidak langsung boleh memberi kesan yang positif kepada sikap dan komitmen kerja pegawai-pegawai polis.

2.1.4.3 Faktor Perbezaan Gaji

Kajian terhadap sikap dan komitmen kerja juga mendapati faktor perbezaan gaji boleh mempengaruhi kedua-dua aspek tersebut. Faktor ini boleh memberi kesan positif atau negatif kepada sikap dan komitmen seseorang pekerja. Menurut Amir Hamzah (1997), sungguhpun dalam soal gaji pegawai-pegawai polis tidak pernah memperolehi kepuasannya tetapi fenomena memperolehi gaji yang tidak setimpal di kalangan pegawai-pegawai pangkat rendah telah menimbulkan sikap negatif terhadap kerja mereka. Keadaan ini telah memberi kesan yang ketara kepada semangat bekerja dalam organisasi. Jurang dan perbezaan gaji di antara pegawai pangkat rendah dengan pegawai kanan polis begitu tinggi. Suasana ini menambahkan lagi sikap kerja yang merosot di kalangan

mereka. Dapatan ini turut disokong oleh Mohd. Roslan (1998) yang mendapati walaupun terdapat pegawai-pegawai polis yang berkelulusan tinggi di dalam PDRM tetapi memperolehi gaji yang tidak setimpal dengan kelulusan mereka berbanding dengan pekerja-pekerja di jabatan-jabatan atau agensi-agensi luar yang mempunyai kelulusan yang sama. Di samping itu juga, mereka terpaksa memikul beban kerja yang berisiko terhadap nyawa tetapi situasi ini berbeza sekali dengan pekerjaan di jabatan-jabatan dan agensi-agensi luar. Perbezaan perolehan gaji ini secara tidak langsung telah memberi kesan kepada tahap komitmen kerja yang disumbangkan.

Manakala Mohd. Rodzi (2000) pula mendapati perbezaan gaji begitu ketara dengan perbezaan beban kerja yang semakin bertambah saban hari. Ini dapat dibuktikan apabila ramai di kalangan pegawai-pegawai pangkat rendah, khususnya yang berpangkat Koperal ke Sub-Inspektor terpaksa memikul beban kerja yang berat tetapi menikmati gaji yang rendah dan tidak setimpal dengan tanggungjawab yang diamanahkan. Situasi ini telah memberi kesan kepada tahap perkhidmatan yang mereka hulurkan kepada masyarakat sekeliling.

2.1.4.4 Faktor Memahami Peranan

Faktor tidak memahami peranan juga boleh memberi kesan kepada sikap dan komitmen kerja seseorang pekerja. Mengikut Rizzo, House dan Lirtzman (1970), untuk meningkatkan prestasi kerja seseorang pekerja, segala maklumat dan kaedah-kaedah

penting yang ada hubungan dengan peningkatan prestasi kerja mesti didedahkan kepada pekerja. Kaedah-kaedah bekerja hendaklah diubah-suai setiap masa ataupun menyediakan satu kaedah khas bagi meningkatkan prestasi pekerja. Faktor ini boleh mengatasi masalah tidak memahami peranan dalam meningkatkan sikap kerja seseorang. Hasil kajian ini turut disokong oleh Dubinsky dan Hartley (1986) yang menyatakan sekiranya tidak ditetapkan kaedah bekerja secara sistematik sudah pasti boleh menimbulkan ketidakfahaman peranan kepada pekerja dan secara tidak langsung komitmen kerja mereka yang dihasilkan turut negatif.

Manakala Siguaw, Brown dan Widing (1994) mendapati konflik peranan dan tidak memahami peranan mempunyai kesan yang signifikan ke atas komitmen pekerja dalam sesebuah organisasi. Ketidakfahaman peranan pekerja boleh berlaku dalam perkhidmatan itu sendiri. Keadaan ini berlaku adalah disebabkan oleh kekurangan maklumat yang sesuai dengan tindakan yang hendak diambil dan tidak memahami kehendak-kehendak pihak pengurusan. Akhirnya telah menghasilkan prestasi dan komitmen pekerja yang negatif (Brown & Peterson, 1994).

Di samping itu, sikap kerja yang positif boleh terhasil apabila seseorang pekerja memahami peranannya. Ekoran itu ia boleh menumpukan perhatian kepada pekerjaan dengan lebih konsisten dan komited (Menguc, 1996). Dapatan ini turut disokong oleh Ahmad Shamsuri (1998) yang mendapati kecekapan dan ketangkasan seseorang pegawai polis yang berkhidmat kepada orang ramai banyak dibantu oleh kemahiran dan

pengetahuan yang mereka miliki hasil daripada latihan dan pengalaman mereka. Pegawai-pegawai polis yang memahami peranan mereka boleh menghasilkan perkhidmatan yang lebih berkualiti berbanding mereka yang tidak memahaminya. Ini boleh dilihat dari sikap dan komitmen kerja mereka yang positif kepada organisasi PDRM. Bukti kajian ini turut diakui oleh Mohd. Roslan (1998) yang menyatakan pegawai-pegawai polis telah dibekalkan dengan peruntukan undang-undang yang amat luas dan tidak ketinggalan juga terhadap kuasa melindungi hak-hak asasinya sebagai seorang pegawai penguatkuasa. Dalam proses melaksanakan tanggungjawabnya, pegawai-pegawai polis sentiasa peka kepada peruntukan undang-undang dan implikasi jika ia disalahgunakan. Dengan adanya ilmu pengetahuan dan memahami peranannya, pegawai-pegawai polis dapat mengambil tindakan dengan penuh yakin tanpa ada kecenderungan untuk menyalahgunakan kuasa.

2.1.4.5 Kesimpulan

Dapatan dari kajian-kajian lalu ini telah berjaya membuktikan bahawa faktor-faktor halangan yang terdapat dalam pekerjaan itu sendiri seperti faktor tekanan kerja, konflik dengan ketua, perbezaan gaji dan memahami peranan boleh memberi kesan kepada sikap dan komitmen kerja seseorang pekerja kepada organisasi sama ada positif ataupun negatif. Faktor halangan merupakan salah satu faktor penyebab kepada kemerosotan sikap dan komitmen kerja. Faktor ini boleh mempengaruhi mutu dan produk kerja yang

akan dihasilkan. Adalah perlu faktor ini diberi perhatian yang khusus ke arah pembentukan sikap dan komitmen kerja yang bermutu tinggi.

2.2 KESIMPULAN BAB

Berdasarkan ulasan kajian-kajian lepas didapati sikap dan komitmen kerja seseorang pekerja adalah berbeza-beza. Terdapat pelbagai faktor yang mempengaruhi sikap dan komitmen kerja yang akan dihasilkan.

Faktor demografi iaitu faktor jantina dibuktikan oleh Mathieu dan Zajac (1990), Menagham (1990), Moen (1991), Tomaskovic (1993), Reskin dan Padavic (1994), Beutel dan Marini (1995), O'Connell dan Betz (1996), Lynn, Cao dan Horn (1996), Lueptow (1996), Mahani (1996), Tolbert dan Moen (1998) dan Naurah (1998) telah menjadi satu faktor yang boleh mempengaruhi sikap dan komitmen kerja sama ada positif ataupun negatif.

Faktor demografi, iaitu umur yang dikemukakan oleh Mathieu dan Zajac (1990), Menagham (1990), Moen (1991), Abd. Aziz (1994) dan Tolbert dan Moen (1998) telah menjadi satu faktor yang boleh mempengaruhi sikap dan komitmen kerja seseorang pekerja kepada organisasi.

Faktor demografi, iaitu faktor bangsa yang telah dikenalpasti oleh Fried, Rowland dan Ferrie (1984), Brown dan Peterson (1994), Schmit dan Ryan (1997), Chart et al. (1997) Mohd. Foad et al. (1997) dan Abd. Samah (2000) boleh menjadi satu faktor yang boleh mempengaruhi sikap dan komitmen kerja seseorang pekerja sama ada positif ataupun negatif.

Banyak kajian lalu menunjukkan faktor suasana sosial kerja, iaitu faktor hubungan dengan ketua boleh mempengaruhi sikap dan komitmen kerja. Kajian-kajian ini dikemukakan oleh Kohli (1985), Mottaz (1988), Gaertner dan Nollen (1989), Steers (1990), Catt dan Miller (1991), Burke, Borucki dan Hurley (1992), Iverson dan Roy (1994), Cohen et al. (1995), Sulaiman (1996) dan Abd. Samah (2000).

Bagi Katzell, Barrett dan Parker (1961), Jaworski (1988), John dan Weitz (1989), Werther dan Davis (1989), Matyskiel (1989), Ganesan dan Weitz (1996), Mahani (1996) dan Abd. Halim telah berjaya membuktikan faktor suasana sosial kerja seperti pengaruh gaji boleh mempengaruhi sikap dan komitmen kerja seseorang pekerja.

Bagi Weitz, Sujan dan Sujan (1986), O' Reille, Caldwell dan Barnett (1989), Schermerhorn, Hunt dan Osborn (1994), Iverson dan Roy (1994), Cherrington (1994), Bobin dan Boles (1996), Sulaiman (1996), Mahani (1996) dan Mohd. Roslan (1998) telah berjaya membuktikan faktor suasana sosial kerja seperti hubungan dengan rakan sekerja

boleh mempengaruhi sikap dan komitmen kerja yang dihasilkan oleh seseorang pekerja sama ada positif ataupun negatif.

Manakala menurut Wild dan Kempner (1972), Kohli dan Jaworski (1990), Hoffman dan Ingram (1991), Abdullah (1991), Siguaw, Brown dan Widing (1994), Bobin dan Boles (1996) dan Ahmad Fadzillah (1999) telah berjaya membuktikan faktor suasana sosial kerja, iaitu suasana pejabat boleh mempengaruhi sikap dan komitmen kerja seseorang pekerja.

Faktor suasana sosial kerja, iaitu kepuasan terhadap kemudahan pejabat telah dikenalpasti boleh mempengaruhi sikap dan komitmen kerja seseorang pekerja. Bukti-bukti ini telah diperolehi melalui kajian-kajian oleh Greenberg dan Baron (1995), Amir Hamzah (1997) dan Ahmad Shamsuri (1998).

Kajian-kajian lalu menunjukkan faktor-faktor yang terdapat dalam pekerjaan itu sendiri seperti faktor pangkat boleh mempengaruhi sikap dan komitmen kerja seseorang pekerja. Kajian-kajian ini dikemukakan oleh Dyer dan Parker (1975), Landau dan Hammer (1986), Harackiewicz, Sansone dan Monderlink (1986), Gaerther dan Nollen (1989), Ganesan dan Weitz (1996), Mc Elroy, Morrow dan Mullen (1996), Amir Hamzah (1997) dan Khairil Anuar (1998),

Faktor pekerjaan itu sendiri, iaitu pengalaman bekerja juga telah dikenalpasti sebagai punca kepada tinggi atau rendahnya tahap komitmen dan sikap kerja seseorang pekerja. Bukti ini dikemukakan oleh Lawler (1971), Tyler dan Bies (1990), Crank, Payn dan Jackson (1993), Crosby, Grisaffe dan Marra (1994) dan Zakaria (1996).

Sementara bagi Montegar et al. (1977), Elder et al. (1983), Burke, Borucki dan Hurley (1992), Noran Fauziah dan Wan Rafaei (1993), Abd. Aziz (1994), Zakaria (1996) dan Laugeland, Johnson dan Mawhinney (1998) telah berjaya membuktikan bahawa faktor pekerjaan, iaitu kursus kemahiran boleh mempengaruhi sikap dan komitmen kerja sama ada positif ataupun negatif.

Manakala menurut Hale (1981), Kakabadse dan Dainty (1988), Moorhead dan Griffin (1989), Gaines, Southerland dan Angell (1991), Anthony, Perrewé dan Kacmar (1993), Aldred (1994), Brown dan Campbell (1994), Brehm dan Kassin (1996), Standfest (1996), Othman (1996) dan Mohd. Rodzi (2000), faktor halangan, iaitu tekanan kerja boleh mempengaruhi sikap dan komitmen kerja seseorang pekerja kepada organisasinya.

Faktor halangan, iaitu konflik dengan ketua telah dikenalpasti sebagai salah satu dimensi yang boleh mempengaruhi sikap dan komitmen kerja. Bukti ini telah diperolehi melalui kajian-kajian lalu oleh Amir Hamzah (1997) dan Mohd Rodzi (2000).

Faktor halangan, iaitu perbezaan gaji juga telah dikenalpasti sebagai faktor yang boleh mempengaruhi sikap dan komitmen kerja seseorang pekerja sama ada positif ataupun negatif. Bukti ini telah diperolehi melalui kajian-kajian oleh Amir Hamzah (1997), Mohd. Roslan (1998) dan Mohd. Rodzi (2000).

Faktor halangan yang terakhir, iaitu faktor memahami peranan telah dikenalpasti oleh pengkaji-pengkaji seperti Rizzo, House dan Lirtzman (1970), Dubinsky dan Hartley (1986), Siguaw, Brown dan Widing (1994), Brown dan Peterson (1994), Ahmad Shamsuri (1998) dan Mohd. Roslan (1998) boleh mempengaruhi sikap dan komitmen kerja seseorang pekerja kepada organisasinya sama ada positif ataupun negatif.

BAB III

METODOLOGI KAJIAN

3.1 PENDAHULUAN

Kajian ini dilakukan untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi sikap dan komitmen terhadap kerja di kalangan pegawai-pegawai polis. Bab ini mengemukakan metodologi kajian yang meliputi rekabentuk, populasi persampelan, lokasi, instrumen, penganalisisan data dan laporan kajian rintis.

3.2 REKABENTUK KAJIAN

Kajian ini berbentuk tinjauan keratan rentas (*Cross-Sectional Survey*) yang menggunakan data berbentuk soalselidik yang dijawab oleh responden. Pemilihan responden ditentukan secara rawak stratifikasi (*Stratified Random Sampling*).

Kajian ini dilakukan bagi mengenalpasti hubungan sikap dan komitmen kerja yang terhasil dari faktor yang dikaji. Faktor yang dikaji ialah faktor demografi, iaitu jantina, umur dan bangsa, suasana sosial kerja, iaitu hubungan dengan ketua, pengaruh gaji, hubungan dengan rakan sekerja, suasana pejabat dan kepuasan terhadap kemudahan pejabat, pekerjaan, iaitu pangkat, pengalaman dan kursus kemahiran dan halangan, iaitu

tekanan kerja, konflik dengan ketua, perbezaan gaji dan memahami peranan sebagai variabel bebas dengan sikap dan komitmen terhadap kerja sebagai variabel bersandar.

3.3 LOKASI KAJIAN

Kajian ini dijalankan di Daerah Polis Kangar, Perlis. Lokasi ini dipilih berdasarkan faktor seperti berikut:-

3.3.1 Pegawai-pegawai polis yang berkhidmat di daerah tersebut juga terlibat secara langsung memberi perkhidmatan dan mempunyai perhubungan yang rapat dengan masyarakat sekeliling sebagaimana pegawai polis di lain daerah di seluruh Malaysia.

3.3.2 Di daerah ini juga mempunyai pelbagai strata pangkat yang terdapat dalam organisasi PDRM iaitu pangkat pegawai bawahan seperti Konstabel sehingga Sub-Inspektor (kategori sokongan) dan pangkat atasan atau profesional, iaitu Inspektor sehingga Superitenden (kategori pengurusan) yang bertugas dalam satu organisasi yang berdisiplin, bersistematik dan seterusnya memberi perkhidmatan kepada masyarakat sekeliling.

3.3.3 Walaupun daerah polis ini kecil berbanding daerah polis yang lain di Malaysia tetapi dari segi kuantiti dan beban kerja yang dipertanggungjawabkan adalah seimbang dan tidak ada perbezaan sama ada dari segi membenteras dan mencegah jenayah,

memupuk perhubungan dengan masyarakat sekeliling dan juga arahan-arahan yang diterima daripada pihak atasan perlu diselesaikan tanpa sebarang alasan dalam jangka masa yang ditetapkan.

3.4 POPULASI KAJIAN

Jumlah anggota polis di Ibu Pejabat Polis Daerah Kangar sehingga Bulan April 2000 adalah seramai 417 orang yang terdiri dari pelbagai kategori pangkat. Dari jumlah tersebut terdapat seramai 23 orang pegawai kanan, 136 orang anggota pangkat rendah yang dikategorikan sebagai kumpulan penyelia dan 258 orang Konstabel dan Lans Koperai yang dikategorikan sebagai kumpulan pelaksana.

3.5 SAMPEL DAN KAEDAH PERSAMPELAN

Kajian ini melibatkan pegawai-pegawai polis dari pangkat Konstabel sehingga ke Superintenden yang bertugas di Daerah Kangar, Perlis. Sampel terdiri daripada 344 orang pegawai polis yang dipilih dari sejumlah 417 orang pegawai polis yang sedang berkhidmat di tempat tersebut.

Kesemua mereka dipilih secara rawak stratifikasi mengikut tiga kategori kumpulan iaitu, pegawai kanan, penyelia dan pelaksana. Pecahan sampel mengikut kategori kumpulan adalah seperti di Jadual 3.1.

Jadual 3.1
Populasi Dan Bilangan Sampel Yang Dipilih.

Pangkat	Bil. Pegawai/Populasi	Bil. Sampel
Pegawai Kanan	23	22
Penyelia	133	100
Pelaksana	261	222
Jumlah	417	344

3.6 INSTRUMEN KAJIAN

Instrumen-instrumen kajian yang digunakan dalam kajian ini adalah berdasarkan soalselidik Kajian Sikap Terhadap Kerja yang dibentuk dan diuji oleh Training House, Princeton (1984) dan soalselidik Pengujian Ke atas Tiga Komponen Model Komitmen Organisasi Allen dan Meyer (1990) oleh Razali Mat Zin, Ali Yusob Md Zin dan Bidin Yatim (1998). Soalselidik-soalselidik ini telah terbukti kesahihannya. Semua maklumat untuk kajian ini diperolehi melalui soalselidik yang telah diedarkan. Terdapat 68 soalan yang telah disediakan. Soalselidik ini dibahagikan kepada tiga bahagian. Pengedaran dan pengutipan soalselidik sebanyak 344 set ini akan dilakukan oleh pengkaji sendiri. Responden diberi tempoh 20 minit untuk menjawab.

3.6.1 Bahagian A - Demografi Dan Maklumat-maklumat Peribadi.

Bahagian ini ditumpukan kepada soalan-soalan yang berkaitan dengan faktor demografi dan maklumat peribadi responden. Ia mengandungi 20 soalan mengenai latarbelakang responden, iaitu jantina, umur, status perkahwinan, tahap pendidikan, cawangan bertugas, pengalaman, pangkat, kelompok ras, bertukar tempat kerja, tindakan disiplin, anugerah perkhidmatan cemerlang, tekanan kerja, kursus kemahiran, perhubungan dengan ketua, perhubungan dengan rakan sekerja, suasana pejabat, kepuasan kemudahan pejabat, konflik dengan ketua dan perbezaan gaji.

3.6.2 Bahagian B – Soalselidik Sikap Terhadap Kerja.

Soalan-soalan yang disediakan di bahagian ini diambil berdasarkan soalselidik yang telah disediakan oleh Training House, Princeton (1984) sebanyak 20 soalan. Soalan-soalan di bahagian ini akan mengukur tiga komponen sikap yang penting, iaitu kognitif, afektif dan tingkahlaku yang menggambarkan sikap seseorang pekerja kepada bidang pekerjaannya. Soalan-soalan di bahagian ini terlebih dahulu diuji melalui ujian rintis bagi menentukan ia mempunyai signifikan yang lebih tinggi dan bersesuaian dengan persekitaran kajian ini. Bahagian ini menggunakan pembahagian markat berdasarkan skala Likert 5 poin, iaitu “sangat tidak setuju” (1), “tidak setuju” (2), “tidak pasti” (3), “bersetuju” (4) dan “sangat bersetuju” (5).

3.6.3 Bahagian C – Soalselidik Komitmen Terhadap Kerja.

Soalan-soalan di bahagian ini berdasarkan soalselidik yang telah diasaskan oleh Meyer dan Allen (1990) yang telah ditentukan kesahannya dan kemudian digunapakai dalam kajian oleh Razali Mat Zin, Ali Yusob Md. Zain dan Bidin Yatim (1998) yang telah memperolehi keseluruhan nilai validitinya Alpha 0.8. Soalan-soalan di bahagian ini akan diukur melalui tiga dimensi, iaitu afektif, penerusan dan normatif. Terdapat sebanyak 24 soalan di bahagian ini dan semuanya menjurus kepada perasaan responden kepada organisasi yang didokonginya. Soalan-soalan ini turut mengukur tahap komitmen kerja setiap responden kepada organisasinya. Bahagian ini menggunakan pembahagian markat berdasarkan skala Likert 5 poin, iaitu “sangat tidak setuju” (1), “tidak setuju” (2), “tidak pasti” (3), “bersetuju” (4) dan “sangat bersetuju” (5).

3.7 PENGANALISISAN DATA

Beberapa statistik deskriptif dan inferensi yang bersesuaian digunakan bagi menguji hipotesis yang telah dibentuk. Bagi tujuan penerimaan atau penolakan hipotesis nul tahap keyakinan 95% akan digunakan bagi mencapai keputusan.

3.8 PRA UJIAN

Bagi menguji validiti soalselidik yang telah dibentuk oleh penyelidik boleh digunakan, penyelidik telah menjalankan satu kajian rintis di Daerah Polis Padang Besar, Perlis.

Daerah Polis Padang Besar dipilih kerana struktur pentadbiran, pengurusan dan jumlah kekuatan pegawai-pegawainya hampir sama dengan Daerah Polis Kangar. Mereka juga mempunyai banyak persamaan lain seperti tekanan kerja, hubungan dengan masyarakat sekeliling dan lokasi kerja seharian yang sama, iaitu berhampiran dengan sempadan Wilayah Selatan Thailand.

Dalam menjayakan kajian rintis ini, pengkaji telah mengedarkan sebanyak tiga puluh set soalselidik kepada pegawai-pegawai polis di daerah tersebut. Mereka telah diminta menjawab dan menilai item-item yang terdapat dalam soalselidik tersebut. Ini bertujuan untuk membantu pengkaji menguji dan menilai reliabiliti dan validiti instrumen tersebut. Kajian rintis ini dibuat khususnya untuk mengetahui kefahaman ke atas soalan-soalan, kesesuaian maklumat-maklumat yang diminta, kesesuaian sampel dan tahap validiti serta kesesuaian soalselidik yang disediakan.

Hasil dari soal selidik yang telah diedarkan bagi tujuan pra ujian ini, data-data berhubung taburan responden dari segi jantina, umur, status perkahwinan, bangsa, tahap pendidikan, pengalaman bekerja, cawangan tempat bertugas, pendapatan, bertukar tempat kerja, tindakan disiplin, anugerah perkhidmatan dan pangkat telah diperolehi dengan baik. Ini bermakna setiap responden yang terlibat dalam dalam pra ujian ini telah memahami kehendak-kehendak soalan dengan baik sekali.

Dari kajian rintis yang telah dijalankan tersebut, nilai reliabiliti soalselidik diuji dengan menggunakan nilai Alpha Cronbach telah menunjukkan instrumen soalselidik Bahagian B secara keseluruhannya ialah nilai Alpha 0.8625 dan Bahagian C pula secara keseluruhannya ialah nilai Alpha 0.8985. Menurut Sekaran (1992) dan Kaplan dan Saccuzzo (1982) nilai reliabiliti yang konsisten boleh diterima pakai dan dianggap baik ialah apabila nilai Alpha instrumen berkenaan melebihi 0.8. Oleh yang demikian nilai reliabiliti bagi kesemua soalan dalam soalselidik ini adalah baik dan boleh digunakan untuk kajian ini.

Walaupun pada keseluruhannya soalselidik menunjukkan reliabiliti yang memuaskan tetapi apabila dinilai satu persatu setiap item yang dikemukakan oleh pengkaji didapati terdapat beberapa soalan yang perlu dikeluarkan dari soalselidik untuk kajian ini. Keputusan ini diperolehi hasil daripada dibuat penilaian berdasarkan kaedah Korelasi Item-Total (*Corrected Item-Total Correlation*) yang mana nilai yang kurang daripada 0.3 dianggap lemah. Keseluruhan analisis yang dibuat secara khusus bagi setiap item soalselidik di Bahagian B dan C adalah seperti di Jadual 3.2 dan 3.3.

3.8.1 Reliabiliti Soalselidik Hubungan Sikap Terhadap Kerja.

Reliabiliti dan validiti untuk item-item ini dipastikan kesahihannya melalui nilai Alpha Cronbach. Bagi variabel hubungan sikap terhadap kerja nilai Alpha Cronbach ialah 0.8625. Bagi mengukur kesahihan setiap item hubungan sikap terhadap kerja kaedah

Korelasi Item – Total telah digunakan. Hasil ujian ini mendapati sebanyak lapan belas item telah terbukti kesahihannya daripada dua puluh empat item yang disediakan. Ini bertepatan dengan kajian Anastasi (1982) yang menyatakan korelasi yang berada di aras yang signifikan ($p < 0.05$) membuktikan bahawa ukuran tersebut mempunyai ciri-ciri ketekalan yang sah untuk digunakan. Baki item sebanyak 6 lagi telah dikeluarkan dalam kajian ini seperti yang ditunjukkan di Jadual 3.2.

3.8.2 Reliabiliti soal selidik Komitmen Terhadap Kerja.

Nilai Alpha Cronbach bagi item komitmen terhadap kerja adalah memuaskan, iaitu 0.8985. Daripada 24 item yang disediakan didapati sebanyak 21 item telah menunjukkan kesahihannya setelah dinilai dengan menggunakan kaedah Korelasi Item-Total. Hasilnya menunjukkan item-item tersebut berada di tahap yang signifikan ($p < 0.05$) dan ia amat sesuai untuk digunakan dalam kajian ini. Sementara itu, 3 item yang menunjukkan kelemahannya telah dikeluarkan dalam kajian ini seperti yang ditunjukkan di Jadual 3.3.

Jadual 3.2.
Soalselidik Bahagian B
Analisis Reliabiliti Item Hubungan Sikap Terhadap Kerja

Item	Korelasi (r) Item-Total	Alpha if Item Deleted
Item 1	0.698**	0.8494
Item 2	0.628**	0.8530
Item 3	0.487**	0.8574
Item 4	0.524**	0.8562
Item 5	0.631**	0.8522
Item 6	0.675**	0.8504
Item 7	0.725**	0.8484
Item 8	0.666**	0.8510
Item 9	0.122	0.8714
Item 10	0.683**	0.8526
Item 11	0.296	0.8659
Item 12	0.542**	0.8556
Item 13	0.275	0.8652
Item 14	0.553**	0.8555
Item 15	- 0.015	0.8741
Item 16	0.604**	0.8555
Item 17	0.324	0.8615
Item 18	0.582**	0.8541
Item 19	0.345	0.8637
Item 20	0.615**	0.8528
Item 21	0.444*	0.8586
Item 22	0.498**	0.8572
Item 23	0.462**	0.8581
Item 24	0.661**	0.8512

Alpha = 0.8625

** p < 0.01

* p < 0.05

Jadual 3.3
Soalselidik Bahagian C
Analisis Reliabiliti Item Hubungan Komitmen Terhadap Kerja

Item	Korelasi (r) Item- Total	Alpha if Item Deleted
Item 1	0.813**	0.8863
Item 2	0.558**	0.8948
Item 3	0.745**	0.8916
Item 4	0.784**	0.8887
Item 5	0.808**	0.8896
Item 6	0.744**	0.8896
Item 7	0.744**	0.8896
Item 8	0.651**	0.8919
Item 9	0.428*	0.8973
Item 10	0.661**	0.8916
Item 11	0.577**	0.8940
Item 12	0.571**	0.8941
Item 13	- 0.084	0.9089
Item 14	0.380*	0.8980
Item 15	0.424*	0.8972
Item 16	0.298	0.9011
Item 17	- 0.261	0.9091
Item 18	0.528**	0.8949
Item 19	0.402*	0.8988
Item 20	0.736**	0.8896
Item 21	0.511**	0.8954
Item 22	0.735**	0.8897
Item 23	0.776**	0.8891
Item 24	0.622**	0.8927

Alpha = 0.8985

** p < 0.01

* p < 0.05

3.9 KESIMPULAN BAB

Pada keseluruhannya soal selidik kajian ini dianalisis dengan menggunakan SPSS-X (*Statistical Package for Social Science- Extra*). Lima kaedah statistik digunakan bagi tujuan tersebut iaitu statistik deskriptif, analisis varians sehala (ANOVA), ujian Post Hoc Duncan, Ujian Korelasi Pearson, Ujian-t dan Regresi Berbilang.

Walaupun pra ujian ini telah berjalan dengan baik dan telah diperolehi reliabiliti dan validitinya dengan memuaskan tetapi beberapa item soalan di Bahagian A, B dan C telah ditambah dan digugurkan. Bagi Bahagian A, item-item yang digugurkan adalah item taraf perkahwinan, tahap pendidikan, cawangan tempat bertugas, bertukar tempat bekerja, tindakan disiplin dan anugerah perkhimatan cemerlang. Sementara item-item yang ditambah adalah yang merangkumi item-item mengenai perhubungan dengan ketua, perhubungan dengan rakan sekerja, suasana pejabat, kepuasan terhadap kemudahan pejabat dan kursus boleh meningkatkan kemahiran seseorang pegawai polis. Item-item yang dibina ini amat penting dan sesuai digunakan bagi menguji kesahan hipotesis-hipotesis yang telah dibentuk oleh pengkaji sendiri sebelum ini.

Item-item di Bahagian B yang telah digugurkan adalah item 9,11,13,15,17 dan 19. Sementara di Bahagian C item-item yang telah digugurkan juga ialah item 13,16 dan 17. Ini disebabkan item-item tersebut mempunyai kesahan yang lemah ataupun mempunyai

koefisien yang kurang daripada 0.3 dan tidak sesuai untuk digunakan bagi tujuan kajian ini.

Selepas digugurkan item-item yang berkenaan, nilai Alpha Cronbach dijalankan sekali lagi. Hasilnya terdapat peningkatan kepada nilai Alpha iaitu, daripada 0.8625 ke 0.8968 untuk item-item di Bahagian B. Sementara item-item di Bahagian C juga turut meningkat nilai Alphanya iaitu dari 0.8985 ke 0.9232.

Instrumen kajian telah pun melalui proses pra ujian terlebih dahulu. Segala kelemahan dan kekurangan telah dapat diatasi sebelum ujian sebenar dijalankan. Jadual 3.4 dapat menggambarkan dengan lebih terperinci bahagian-bahagian, nombor-nombor soalan dan jumlah soalan sebenar yang hendak dikaji mengikut variabel-variabel (Lampiran E).

BAB IV

KEPUTUSAN KAJIAN

4.1 PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan hasil kajian yang telah diperolehi. Huraian dibuat secara deskriptif ke atas faktor-faktor demografi, suasana sosial kerja, pekerjaan, halangan bagi melihat sikap dan komitmen terhadap kerja. Bab ini juga menghuraikan hubungan antara faktor demografi, suasana sosial kerja, pekerjaan, halangan dengan sikap dan komitmen kerja dalam organisasi PDRM.

4.2 ANALISIS TABURAN RESPONDEN

Sebanyak 344 borang soalselidik telah diedarkan kepada responden-responden yang bertugas di pelbagai cawangan yang terdapat di Ibu Pejabat Polis Daerah Kangar, Perlis. Hasil daripada pengedaran tersebut kesemua 344 borang soalselidik yang diedarkan telah berjaya diterima kembali. Hasil penganalisan taburan responden yang merangkumi pelbagai aspek kajian yang telah ditetapkan adalah seperti berikut :

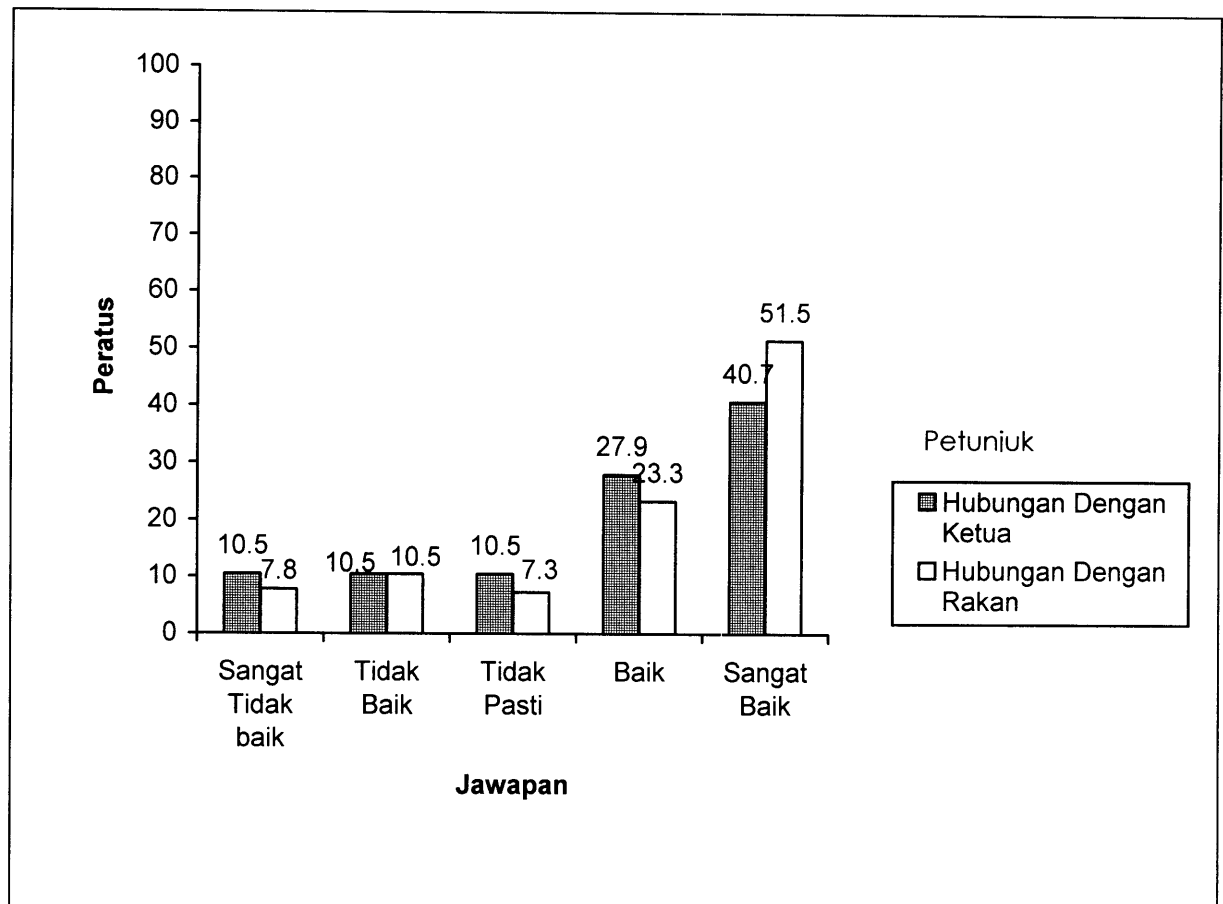
Kebanyakan responden adalah lelaki, berbangsa Melayu dan berumur di antara 36-45 tahun. Maklumat terperinci adalah seperti di Jadual 4.1.

4.2.1 Maklumat Demografi.

Jadual 4.1
Taburan Maklumat Demografi Responden

Variabel	Kekerapan	Peratusan
a) Jantina		
– Lelaki	308	89.5%
- Perempuan	36	10.5%
b) Bangsa		
– Melayu	329	95.6%
- Cina	1	0.3%
- India	9	2.6%
- Lain-lain	5	1.5%
c) Umur		
- 25 ke bawah	29	8.4%
- 26 – 35	70	20.3%
- 36 – 45	198	57.6%
- 46 Ke atas	47	13.7%

Berdasarkan Rajah 4.1, kebanyakan responden, iaitu 140 (40.7%) orang telah memilih jawapan sangat baik untuk faktor hubungan dengan ketua. Sementara bagi faktor hubungan dengan rakan sekerja, jawapan yang paling tinggi dipilih oleh responden ialah jawapan sangat baik, iaitu seramai 177 (51.5%). Maklumat terperinci seperti di Rajah 4.1.

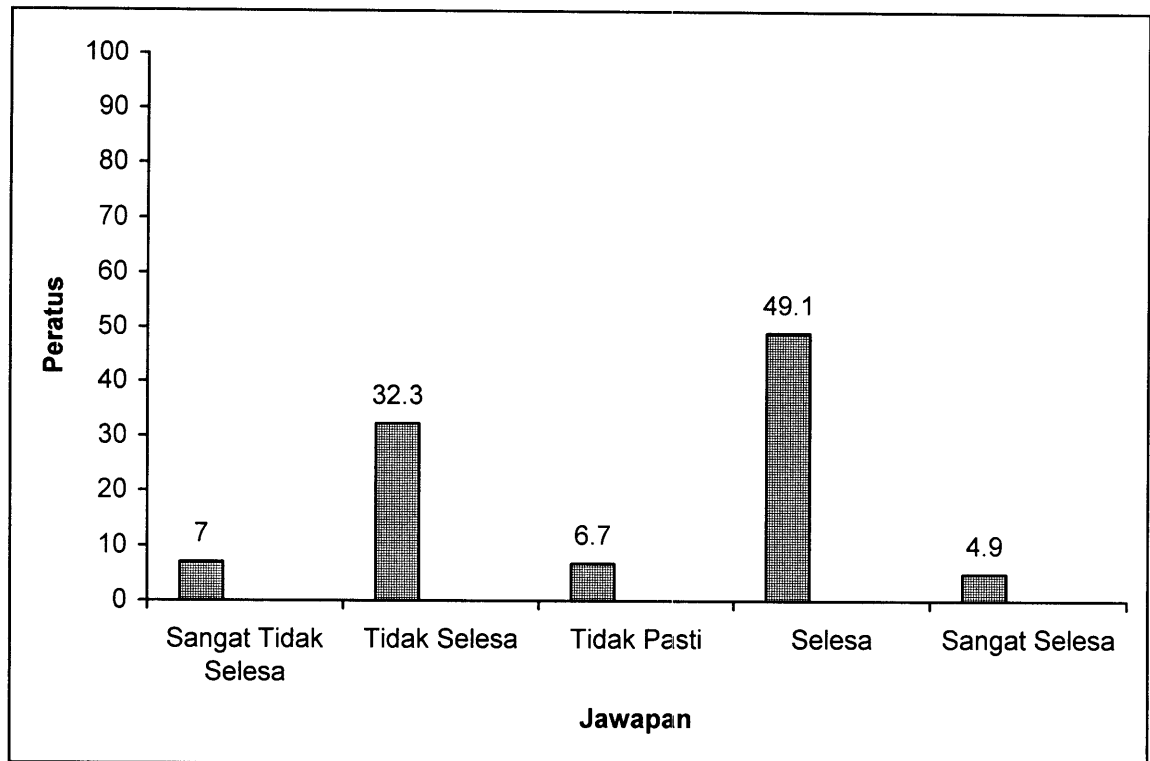


Rajah 4.1
Hubungan Dengan Ketua Dan Rakan Sekerja

4.2.2 Maklumat Suasana Sosial Kerja.

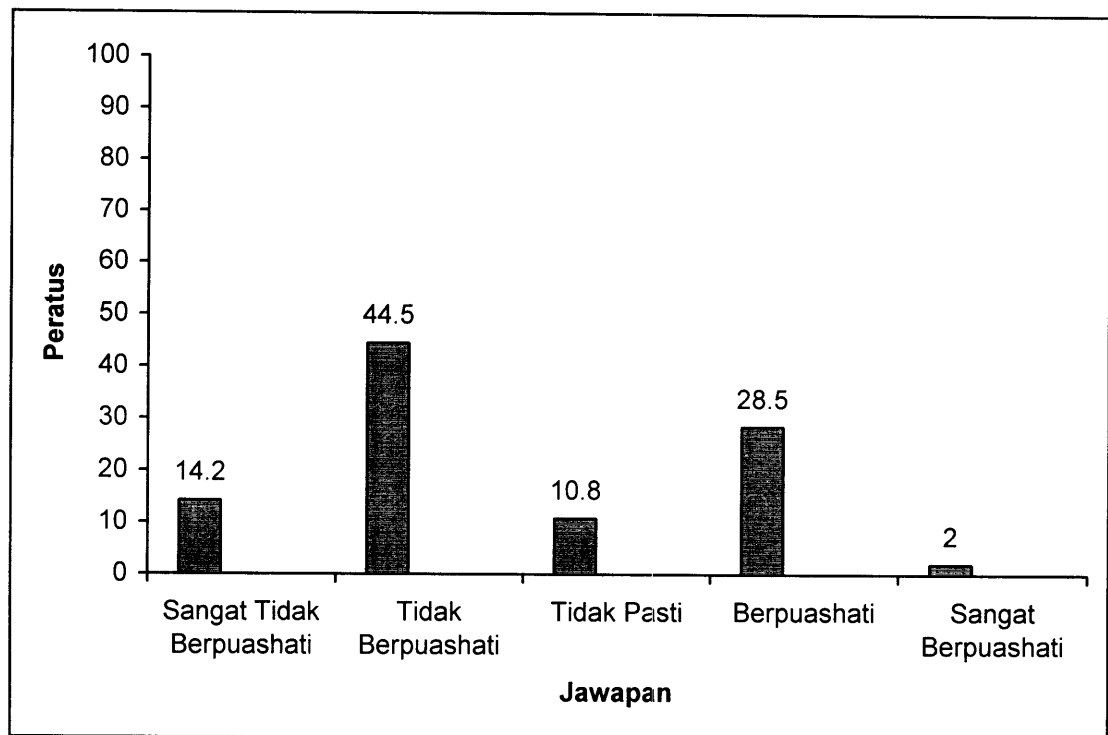
Pemilihan jawapan selesa yang paling tinggi oleh responden terhadap keselesaan suasana pejabat ialah seramai 169 (49.1%) dan yang kedua tertinggi ialah seramai 111 (32.3%),

iaitu yang telah memilih jawapan tidak selesa dengan keselesaan suasana pejabat. Maklumat terperinci seperti di Rajah 4.2.



Rajah 4.2
Keselesaan Suasana Pejabat

Berpandukan Rajah 4.3 didapati jumlah responden yang tidak berpuashati dengan kemudahan pejabat yang memilih jawapan tidak berpuashati seramai 153 orang (44.5%). Manakala yang memilih jawapan sangat tidak berpuashati dengan kemudahan pejabat ialah seramai 49 orang (14.2%). Maklumat terperinci seperti di Rajah 4.3.



Rajah 4.3
Puashati Dengan Kemudahan

Jadual 4.2
Pendapatan Bulanan Respondan

Pendapatan Bulanan	Kekerapan	Peratusan
RM 1000 ke bawah	32	9.3%
RM 1001 – 2000	304	88%
RM 2001 – 3000	6	2.1%
RM 3001 – Ke atas	2	0.6%

Jadual 4.2 menunjukkan taburan responden mengikut pendapatan bulanan. Mengikut taburan ini seramai 32 (9.3%) orang berpendapatan RM 1000 ke bawah dan majoriti

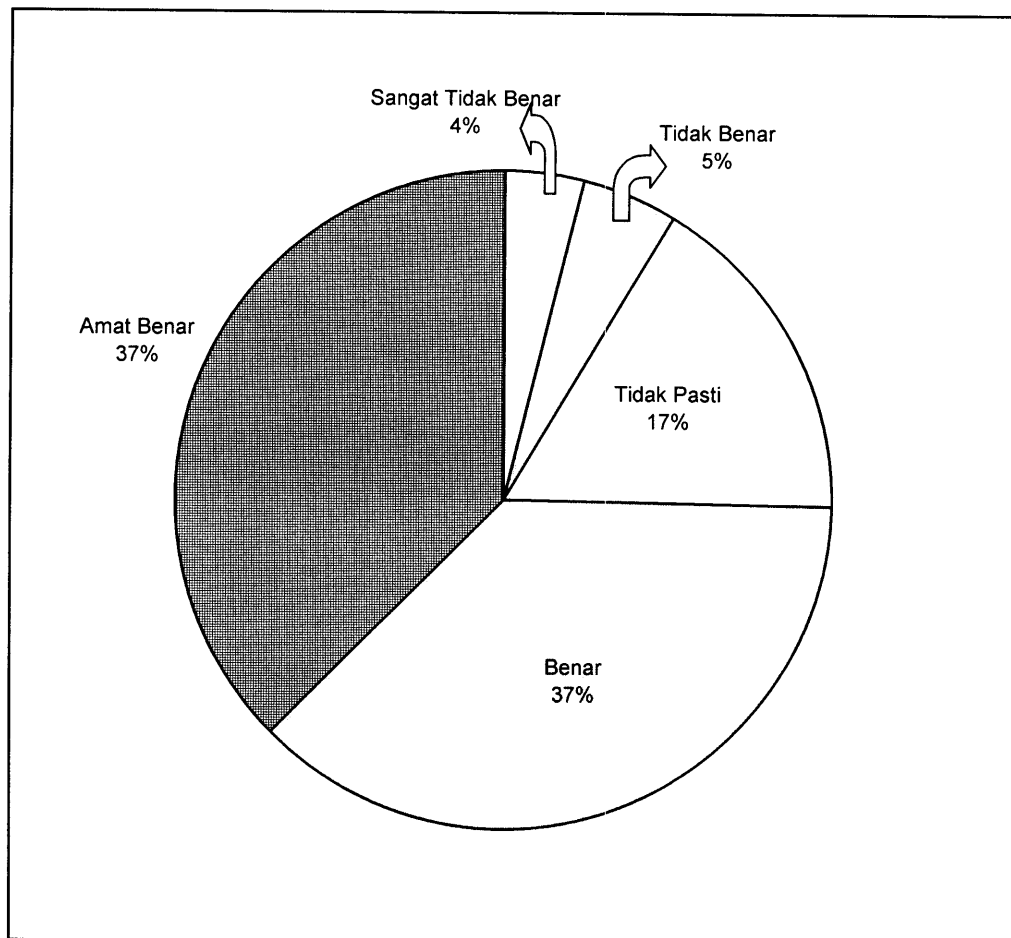
responden berpendapatan RM 1001 hingga RM 2000 sebulan iaitu seramai 304 (88%) orang. Hanya 6 (2.1%) orang responden yang berpendapatan RM 2001 hingga RM 3000 dan bakinya seramai 2 (0.6%) orang responden yang berpendapatan RM 3001 ke atas.

Kebanyakan responden yang terlibat dalam kajian ini adalah yang terdiri dari pangkat Konstabel sehingga Lans Koperal, iaitu seramai 203 (59%) orang. Berhubung dengan pengalaman kerja, kebanyakan responden telah berkhidmat dengan PDRM dalam lingkungan 11 hingga 20 tahun, iaitu seramai 186 (53.9%). Maklumat terperinci adalah seperti di Jadual 4.3.

4.2.2 Maklumat Pekerjaan.

Jadual 4.3
Taburan Maklumat Pekerjaan Responden

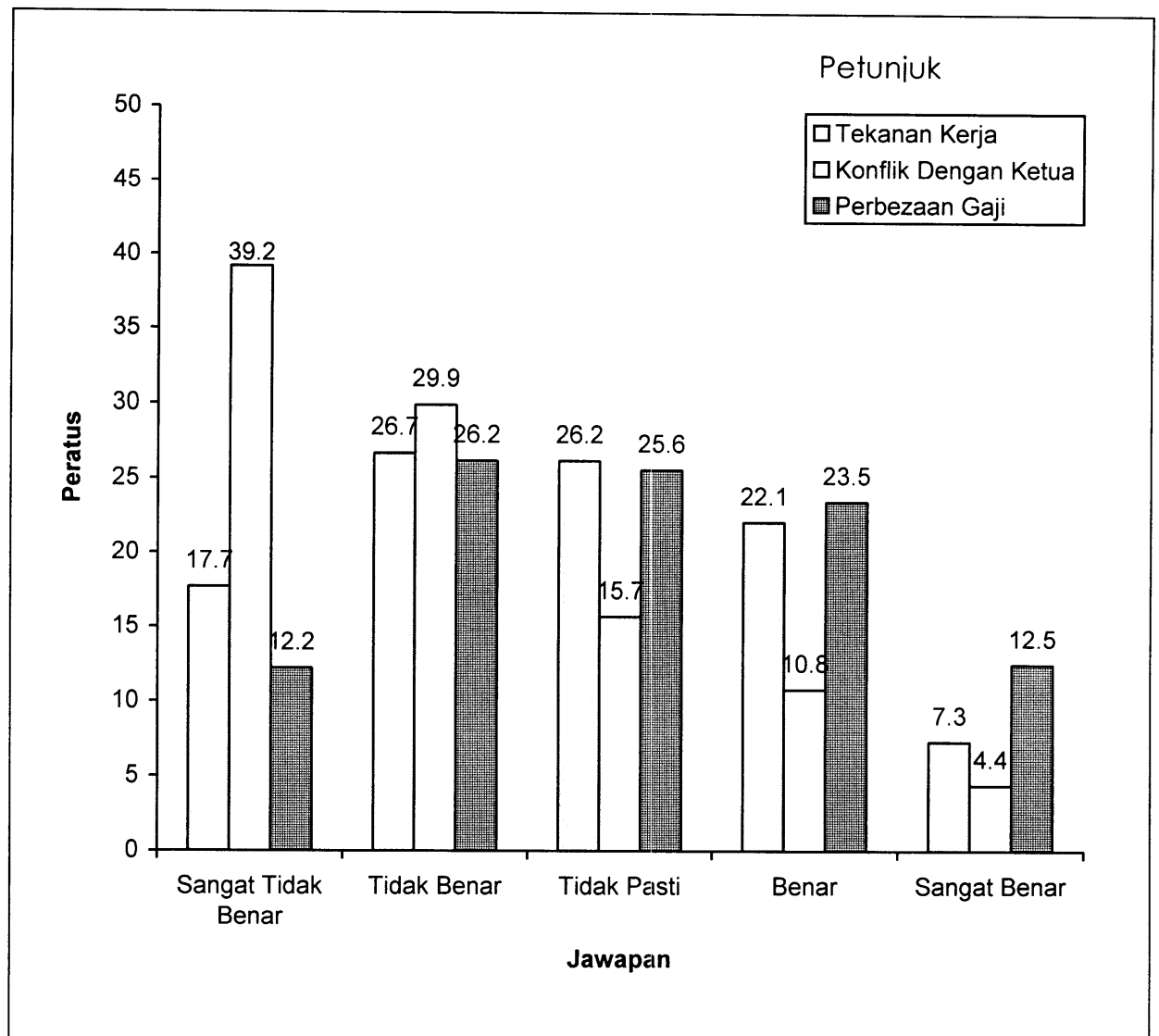
Item	Kekerapan	Peratusan
a) Pangkat		
- Konst – Lans Koperal	203	59.0%
- Koperal – Sub-Inspektor	121	35.2%
- Inspektor Percubaan – Superitenden	20	5.8%
b) Tempoh Perkhidmatan (Pengalaman)		
- 10 tahun ke bawah	56	16.4%
- 11 hingga 20 tahun	186	53.9%
- 21 tahun ke atas	102	29.7%



Rajah 4.4
Kursus Meningkatkan Kemahiran

Bagi faktor kursus boleh meningkatkan kemahiran, seramai 128 (37.2%) telah memilih jawapan benar dan jawapan yang paling tinggi dipilih oleh responden ialah jawapan sangat benar, iaitu seramai 129 (37.5%) orang. Maklumat terperinci adalah seperti di Rajah 4.4.

4.2.3 Maklumat Halangan Ke Arah Komitmen.



Rajah 4.5
Taburan Maklumat Halangan Responden

Mengikut taburan ini, seramai 61 (17.7%) responden memilih jawapan sangat tidak benar ke atas faktor tekanan kerja, 92 (26.7%) responden memilih jawapan tidak benar, 90

(26.2%) orang responden memilih jawapan tidak pasti, 76 (22.1%) orang responden memilih jawapan benar dan selebihnya, 25 (7.3%) orang responden memilih jawapan sangat benar. Ini ditunjukkan oleh Rajah 4.5.

Berdasarkan Rajah 4.5, berhubung dengan faktor konflik dengan ketua didapati seramai 135 (39.2%) orang responden memilih jawapan sangat tidak benar, 103 (29.9%) orang responden memilih jawapan tidak benar, 54 (15.7%) responden memilih jawapan tidak pasti, 37 (10.8%) orang responden memilih jawapan benar dan 15 (4.4%) orang responden memilih jawapan sangat benar.

Taburan mengikut perbezaan gaji responden ditunjukkan oleh Rajah 4.5, iaitu seramai 42 (12.2%) orang responden memilih jawapan sangat tidak benar, 90 (26.2%) responden memilih jawapan tidak benar, 88 (25.6%) orang responden memilih jawapan tidak pasti, 81 (23.5%) orang responden memilih jawapan benar dan bakinya 43 (12.5%) orang responden memilih jawapan sangat benar.

Mengikut faktor memahami peranan pula didapati seramai 2 (0.6%) orang responden memilih jawapan sangat tidak memahami (STM), tidak seorang pun responden memilih jawapan tidak memahami (TM), 5 (1.5%) orang responden memilih jawapan tidak pasti (TP), 237 (68.9%) responden memilih jawapan memahami (M) dan seramai 100 (29.1%) orang responden memilih jawapan sangat memahami (SM). Ini ditunjukkan oleh Jadual 4.4.

Jadual 4.4
Memahami Peranan Responden

Item	Keputusan (Kekerapan/Peratusan)				
	STM	TM	TP	M	SM
a) Memahami Peranan	2 (0.6)	-	5 (1.5)	237 (68.9)	100 (29.1)

4.3 MAKLUMAT SIKAP DAN KOMITMEN TERHADAP KERJA

Berdasarkan data-data yang telah dianalisis didapati taburan responden memilih skor ke atas item-item sikap dan komitmen terhadap kerja adalah seperti yang dinyatakan di Jadual 4.5 dan Jadual 4.6 (Lampiran F dan G).

4.4 ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KAJIAN

Bahagian ini akan menghuraikan skor min variabel-variabel utama kajian secara deskriptif ke atas faktor halangan, sikap terhadap kerja dan komitmen terhadap kerja. Huraian ini ditunjukkan oleh Jadual 4.7 seperti di bawah.

4.4.1 Faktor Halangan.

Berdasarkan Jadual 4.7, faktor halangan mencatatkan julat skor daripada 6.00 hingga 20.00 dengan min skor 12.09 dan Sisihan Piawai (SP) 2.56. Skor median pula ialah 12.00. Oleh yang demikian, secara keseluruhannya, skor faktor halangan di kalangan responden berada pada tahap pertengahan julat skor. Oleh itu, responden-responden dalam kajian ini mempunyai faktor halangan yang sederhana.

Jadual 4.7
Min Dan Sisihan Piawai Variabel Kajian

Variabel	n	Minimum	Mak.	Julat	Min	SP	Median	Mod
Faktor Halangan	344	6.00	20.00	14	12.09	2.56	12.00	12.00
Sikap Kerja	344	56.00	90.00	34	72.82	6.23	72.00	70.00
Komitmen Kerja	344	42.00	103.00	61	77.30	10.62	77.50	84.00

4.4.2 Sikap Terhadap Kerja.

Bagi faktor sikap terhadap kerja (Jadual 4.7), julat skor adalah di antara 56.00 hingga 90.00 dengan skor min 72.82 dan Sisihan Piawai 6.23. Skor median 72.00 dan skor mod 70.00. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa skor responden berada pada sekitar pertengahan julat dan ini juga menggambarkan faktor sikap terhadap kerja berada di tahap yang sederhana.

4.4.3 Komitmen Terhadap Kerja.

Komitmen terhadap kerja (Jadual 4.7) mempunyai julat skor di antara 42.00 hingga 103.00. Skor mediannya pula adalah 77.50 dan skor modnya yang dicatatkan ialah 84.00. Skor min bagi keseluruhan responden dalam kajian ini ialah 77.30 dengan Sisihan Piawai 10.62. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa skor responden berada pada tahap julat skor yang agak tinggi dan ini juga bermakna tahap komitmen terhadap kerja responden berada di tahap yang sama.

4.5 PENGUJIAN HIPOTESIS

Bahagian ini akan membincangkan 31 hipotesis daripada lapan kumpulan hipotesis utama. Hipotesis-hipotesis ini akan menguji hubungan antara variabel-variabel bebas dengan sikap dan komitmen terhadap kerja. Hipotesis-hipotesis ini akan diuji dengan menggunakan kaedah statistik inferensi, iaitu Korelasi Pearson, Ujian-t, Analisis Varians (ANOVA) Sehala, Post Hoc Duncan dan Regresi Berbilang.

4.5.1 Kumpulan Hipotesis Pertama.

$H_{01}(1)$: Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara sikap dengan jantina seseorang pegawai polis.

Hipotesis ini diuji untuk melihat perbezaan sikap terhadap kerja di antara pegawai polis lelaki dan wanita. Pengujian hipotesis nul ini dibuat dengan menggunakan kaedah Ujian-t dan keputusannya ditunjukkan dalam Jadual 4.8.

Jadual 4.8
Keputusan Ujian-t Ke Atas Sikap Terhadap
Kerja Berdasarkan Faktor Jantina

Jantina	n	min	Sisihan Piawai	t	p
Lelaki	308	72.9740	6.2054	1.318	0.188
Perempuan	36	71.5278	6.4209		

Keputusan ujian ini menunjukkan nilai t yang tiada sebarang perbezaan signifikan ($t = 1.318$), $p = 0.188$). Ini bermakna tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara sikap terhadap kerja bagi pegawai-pegawai polis lelaki dan wanita.

$H_{01}(2)$: Tidak ada hubungan yang signifikan di antara sikap dengan umur seseorang pegawai polis.

Hipotesis ini diuji untuk melihat perhubungan di antara sikap terhadap kerja dengan umur seseorang pegawai polis. Pengujian hipotesis nul dibuat dengan menggunakan ujian Korelasi Pearson dan keputusannya ditunjukkan di Jadual 4.9.

Jadual 4.9
Keputusan Ujian Korelasi Pearson Ke Atas
Sikap Terhadap Kerja Berdasarkan Umur

Pembolehubah	n	Korelasi (r)	Sig. (p)
Sikap Terhadap Kerja Berdasarkan Umur	344	0.115*	0.003

* Korelasi adalah signifikan pada aras 0.05

Hasil ujian Korelasi Pearson menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara sikap terhadap kerja dengan umur seseorang pegawai polis.

$H_{01}(3)$: Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara sikap dengan bangsa seseorang pegawai polis.

Hipotesis nul ini dibentuk untuk melihat perbezaan di antara sikap terhadap kerja dengan bangsa seseorang pegawai polis. Hipotesis ini diuji dengan menggunakan Analisis Varians (ANOVA) Sehala dan keputusannya ditunjukkan oleh Jadual 4.10.

Jadual 4.10
Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu
Ke Atas Sikap Berdasarkan Bangsa

Sikap	Sum of Square(q)	df	Mean Square	F	Sig. P
Antara Kumpulan	240.747	3	80.249	2.084	0.102
Dalam Kumpulan	13091.436	340	38.504		
Keseluruhan	13332.183	343			

Jadual 4.10 menunjukkan nilai $F(3, 340) = 2.084$ dan tidak signifikan ($p = 0.102$). Ini bermakna tiada signifikan di antara sikap terhadap kerja dengan faktor bangsa.

4.5.2 Kumpulan Hipotesis Kedua.

Ho2(1) : Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara faktor jantina dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.

Hipotesis ini diuji bagi melihat perbezaan komitmen kerja seseorang pegawai polis lelaki dan wanita. Hipotesis nul ini diuji dengan menggunakan Ujian-t.

Jadual 4.11
Keputusan Ujian-t Ke Atas Komitmen kerja
Berdasarkan Faktor Jantina

Jantina	n	Min	Sisihan Piawai	t	p
Lelaki	308	77.7240	10.5190	2.135	0.033
Perempuan	36	73.7500	10.9737		

Hasil Ujian-t ditunjukkan oleh Jadual 4.11. Keputusan ini menunjukkan terdapatnya perbezaan yang signifikan di antara faktor jantina dengan komitmen terhadap kerja seseorang pegawai polis kerana nilai ($t = 2.135$), $p = 0.033$). Oleh itu, terdapat perbezaan signifikan di antara tahap komitmen responden lelaki dan wanita.

$H_{02}(2)$: Tidak ada hubungan yang signifikan di antara faktor umur dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.

Ujian Korelasi Pearson dijalankan untuk menguji hipotesis nul ini. Berdasarkan hipotesis ini bahawa tiada sebarang hubungan yang signifikan di antara faktor umur dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis dan keputusan ujian ditunjukkan oleh Jadual 4.12.

Jadual 4.12
Keputusan Ujian Korelasi Pearson Ke atas
Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Umur

Pembolehubah	n	Korelasi (r)	Sig. (P)
Komitmen Kerja Berdasarkan Umur	344	0.069	0.201

Hasil ujian Korelasi Pearson (Jadual 4.12), mendapati tiada hubungan yang signifikan di antara faktor umur dengan komitmen terhadap kerja seseorang pegawai polis, iaitu ($r = 0.069$, $p = 0.201$). Ini bermakna hipotesis nul diterima dan hipotesis ini berjaya membuktikan tiada hubungan yang signifikan di antara faktor umur dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.

$H_{02}(3)$: Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara bangsa dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.

Hipotesis ini diuji dengan menggunakan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu. Pengujian ini dilakukan untuk melihat hipotesis nul, iaitu tidak ada perbezaan yang signifikan di antara faktor bangsa dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis dan keputusannya ditunjukkan oleh Jadual 4.13.

Jadual 4.13
Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehala Ke Atas
Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Bangsa

Komitmen	Sum of Square(q)	df	Mean Square	F	Sig. p
Antara Kumpulan	207.134	3	69.045	0.610	0.609
Dalam Kumpulan	38486.204	340	113.195		
Keseluruhan	38693.337	343			

Hasil Analisis Varians (ANOVA) Sehala yang dibuat ke atas hipotesis nul ini mendapati nilai $F(3, 34) = 0.610$ dan aras signifikan adalah ($p = 0.609$). Ini bermakna hipotesis nul diterima kerana tiada perbezaan yang signifikan di antara faktor bangsa dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.

4.5.3 Kumpulan Hipotesis Ketiga.

$H_{03}(1)$: Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara sikap dengan faktor perhubungan dengan ketua seseorang pegawai polis.

Hipotesis ini diuji bagi melihat hipotesis nul, iaitu tiada perbezaan yang signifikan di antara sikap dengan faktor perhubungan dengan ketua seseorang pegawai polis. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Analisis Varians (ANOVA) Sehala dan keputusannya ditunjukkan oleh Jadual 4.14.

Jadual 4.14
Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu Ke Atas
Sikap Terhadap Kerja Berdasarkan Faktor Hubungan Dengan Ketua.

Sikap	Sum of Square(q)	df	Mean Square	F	Sig. p
Antara Kumpulan	247.357	4	61.839	1.602	0.173
Dalam Kumpulan	13084.826	339	38.598		
Keseluruhan	13332.183	343			

Berdasarkan Jadual 4.14, analisis ini menunjukkan nilai $F(4, 339) = 1.602$ dan aras signifikannya adalah ($p = 0.173$). Ini menunjukkan tiada perbezaan yang signifikan di antara sikap kerja dengan faktor perhubungan dengan ketua seseorang pegawai polis dan hipotesis nul ini diterima.

$H_{03}(2)$: Tidak ada hubungan yang signifikan di antara sikap dengan faktor pengaruh gaji seseorang pegawai polis.

Ujian Korelasi Pearson dilakukan untuk menguji hipotesis nul ini bagi melihat tiada hubungan yang signifikan di antara sikap dengan pengaruh gaji seseorang pegawai polis.

Keputusan ujian ini ditunjukkan oleh Jadual 4.15.

Jadual 4.15
Keputusan Ujian Korelasi Pearson Ke atas Sikap
Terhadap Kerja Berdasarkan Faktor Pengaruh Gaji.

Pembolehubah	n	Korelasi (r)	Sig. (P)
Sikap Kerja Berdasarkan Pengaruh Gaji	344	0.059	0.275

Berdasarkan Jadual 4.15, keputusan ujian mendapati nilai $r = 0.059$ dan aras signifikannya adalah ($p = 0.275$). Ini bermakna hipotesis nul yang telah dibentuk diterima kerana tiada hubungan yang signifikan di antara sikap terhadap kerja dengan faktor pengaruh gaji seseorang pegawai polis.

$H_{03}(3)$: Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara sikap dengan faktor perhubungan dengan rakan sekerja seseorang pegawai polis.

Bagi melihat hipotesis nul tidak mempunyai perbezaan yang signifikan di antara sikap terhadap kerja dengan perhubungan dengan rakan sekerja seseorang pegawai polis, Analisis Varians (ANOVA) Sehalal dijalankan. Keputusan analisis ini ditunjukkan oleh Jadual 4.16.

Jadual 4.16
Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu Ke Atas Sikap
Terhadap Kerja Berdasarkan Faktor Hubungan Dengan Rakan Sekerja.

Sikap	Sum of Square(q)	df	Mean Square	F	Sig. P
Antara Kumpulan	485.949	4	121.487	3.206	0.013
Dalam Kumpulan	12846.234	339	37.894		
Keseluruhan	13332.183	343			

Hasil analisis ini mendapati nilai F (4, 339) dan aras signifikannya adalah ($p = 0.013$). Ini bermakna hipotesis nul yang telah dibentuk ditolak kerana terdapat perbezaan yang signifikan di antara sikap terhadap kerja dengan faktor perhubungan dengan rakan sekerja seseorang pegawai polis mengikut kumpulan yang berbeza. Ujian lanjutan telah dijalankan bagi melihat kumpulan manakah yang mempunyai perbezaan sikap kerja yang signifikan melalui ujian Post Hoc Duncan .

Hasil ujian ini menunjukkan secara umumnya hanya terdapat satu kumpulan nilai min sahaja yang berbeza secara signifikan dari segi sikap terhadap kerja berdasarkan perhubungan dengan rakan sekerja tetapi tidaklah begitu ketara. Ujian ini menunjukkan kumpulan responden yang memilih jawapan sangat baik (nilai min = 73.9040), kumpulan responden yang memilih jawapan sangat tidak baik (nilai min = 72.4815), kumpulan responden yang memilih jawapan tidak baik (nilai min = 72.3429), kumpulan responden yang memilih jawapan tidak pasti (nilai min = 71.7200) dan kumpulan responden yang memilih jawapan baik (nilai min = 71.1000).

Nilai min yang tinggi yang ditunjukkan ini menggambarkan bahawa pegawai-pegawai polis yang mempunyai hubungan yang baik dengan rakan sekerja mempunyai sikap kerja yang lebih baik berbanding dengan pegawai-pegawai polis yang tidak mempunyai perhubungan tersebut. Keputusan ujian ini ditunjukkan oleh Jadual 4.17 seperti di bawah.

Jadual 4.17
Keputusan Ujian Post Hoc Duncan Ke Atas Sikap
Kerja Berdasarkan Faktor Perhubungan Dengan Rakan Sekerja.

Kumpulan Duncan	Min	N	Hubungan Dengan Rakan Sekerja
A	73.9040	177	Sangat Baik
A	72.4815	27	Sangat Tidak Baik
A	72.3429	35	Tidak Baik
A	71.7200	25	Tidak Pasti
A	71.1000	80	Baik

$H_{03}(4)$: Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara sikap dengan faktor suasana pejabat seseorang pegawai polis.

Hipotesis nul ini dibentuk bagi melihat tidak adanya perbezaan yang signifikan di antara sikap terhadap kerja dengan faktor suasana pejabat seseorang pegawai polis. Bagi melihat keputusan ujian ini, Analisis Varians (ANOVA) Sehal digunakan. Keputusan analisis ini ditunjukkan oleh Jadual 4.18.

Jadual 4.18
Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu Ke Atas
Sikap Terhadap Kerja Berdasarkan Faktor Suasana Pejabat.

Sikap	Sum of Square(q)	df	Mean Square	F	Sig. P
Antara Kumpulan	257.513	4	64.378	1.669	0.157
Dalam Kumpulan	13074.670	339	38.56		
Keseluruhan	13332.183	343			

Hasil analisis ini menunjukkan nilai $F(4, 339) = 1.669$ dan aras signifikannya adalah ($p = 0.157$). Ini bermakna hipotesis nul yang telah dibentuk diterima kerana tiada perbezaan yang signifikan di antara sikap terhadap kerja dengan faktor suasana pejabat seseorang pegawai polis.

$H_{03}(5)$: Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara sikap dengan faktor kepuasan terhadap kemudahan pejabat seseorang pegawai polis.

Analisis Varians (ANOVA) Sehalu telah digunakan untuk melihat tiada perbezaan yang signifikan di antara sikap terhadap kerja dengan kepuasan terhadap kemudahan pejabat seseorang pegawai polis. Keputusan analisis ini ditunjukkan oleh Jadual 4.19.

Jadual 4.19
Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu Ke Atas
Sikap Berdasarkan Faktor Kepuasan Terhadap Kemudahan Pejabat.

Sikap	Sum of Square(q)	df	Mean Square	F	Sig. P
Antara Kumpulan	282.681	4	70.670	1.836	0.122
Dalam Kumpulan	13049.50	339	38.494		
Keseluruhan	13332.183	343			

Berdasarkan Jadual 4.19, hasil analisis mendapati nilai $F(4, 339) = 1.836$ dan aras signifikannya adalah ($p = 0.122$). Ini bermakna hipotesis nul yang telah dibentuk diterima kerana tiada perbezaan yang signifikan antara sikap terhadap kerja dengan faktor kepuasan terhadap kemudahan pejabat bagi seseorang pegawai polis.

4.5.4 Kumpulan Hipotesis Keempat.

$H_{04}(1)$: Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara faktor perhubungan dengan ketua dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.

Hipotesis nul ini dibentuk bagi menguji tiadanya hubungan yang signifikan di antara faktor perhubungan dengan ketua dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis. Ujian untuk menguji hipotesis ini menggunakan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu seperti yang ditunjukkan oleh Jadual 4.20.

Jadual 4.20

**Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu Ke Atas
Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Perhubungan Dengan Ketua.**

Komitmen	Sum of Square(q)	df	Mean Square	F	Sig. P
Antara Kumpulan	2950.327	4	737.502	6.995	0.000
Dalam Kumpulan	35743.010	339	105.437		
Keseluruhan	38693.337	343			

Keputusan analisis ini menunjukkan adanya perbezaan yang signifikan di antara faktor perhubungan dengan ketua dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis. Berdasarkan Jadual 4.22, nilai $F(4, 339) = 6.995$ dan aras signifikannya adalah ($p = 0.000$). Ini bermakna hipotesis nul yang telah dibentuk ini ditolak.

Bagi melihat kumpulan faktor perhubungan dengan ketua manakah yang mempunyai perbezaan komitmen kerja yang signifikan, ujian Post Hoc Duncan telah dijalankan. Keputusan ujian ini seperti yang ditunjukkan oleh Jadual 4.21.

Hasil ujian ini menunjukkan terdapat tiga kumpulan yang mempunyai perbezaan secara signifikan ke atas komitmen kerja berdasarkan faktor hubungan dengan ketua. Kumpulan responden yang memilih jawapan sangat baik (nilai min = 79.7929), kumpulan responden yang memilih jawapan sangat tidak baik (nilai min = 78.388), kumpulan responden yang

memilih jawapan baik (nilai min = 77.0313), kumpulan responden yang memilih jawapan tidak baik (nilai min = 74.1111) dan kumpulan responden yang memilih jawapan tidak pasti (nilai min = 70.5000).

Jadual 4.21

Keputusan Ujian Post Hoc Duncan Ke Atas Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Hubungan Dengan Ketua.

Kumpulan Duncan	Min	N	Hubungan Dengan Ketua
A	79.7929	140	Sangat Baik
A	78.3889	36	Sangat Tidak Baik
A B	77.0313	96	Baik
C B	74.1111	36	Tidak Baik
C	70.5000	36	Tidak Pasti

Keputusan ujian ini menunjukkan bahawa kumpulan responden yang memilih jawapan sangat baik kepada hubungan dengan ketua adalah mereka yang mencatatkan komitmen yang lebih tinggi berbanding dengan responden yang memberi pilihan jawapan-jawapan lain selain dari pilihan jawapan tersebut (Sangat Tidak Baik, Baik, Tidak Baik dan Tidak Pasti). Ini bermakna pegawai-pegawai polis yang mempunyai hubungan yang baik dengan ketua mereka telah mempamerkan komitmen kerja yang baik terhadap tugas-tugas mereka berbanding pegawai-pegawai polis yang tidak mempunyai hubungan tersebut dan ini dijelaskan oleh nilai-nilai min di atas.

Ho₄(2) : Tidak ada hubungan yang signifikan di antara faktor pengaruh gaji dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.

Hipotesis nul di atas dibentuk bagi menguji tidak adanya hubungan yang signifikan di antara faktor pengaruh gaji dengan komitmen terhadap kerja seseorang pegawai polis. Oleh itu, ujian Korelasi Pearson telah digunakan seperti yang ditunjukkan oleh Jadual 4.22.

Jadual 4.22

**Keputusan Ujian Korelasi Pearson Ke Atas
Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Pengaruh Gaji.**

Pembolehubah	n	Korelasi (r)	Sig. (P)
Komitmen Kerja Berdasarkan Pengaruh Gaji	344	0.000	0.999

Hasil ujian Korelasi Pearson seperti yang ditunjukkan oleh Jadual 4.22 mendapati tiada hubungan yang signifikan di antara faktor pengaruh gaji dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis. Ini bermakna hipotesis yang telah dibentuk diterima kerana nilai $r = 0.000$ dan aras signifikannya adalah ($p = 0.999$).

Ho₄(3) : Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara faktor perhubungan dengan rakan sekerja dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.

Analisis Varians (ANOVA) Sehal digunakan bagi melihat hipotesis nul yang telah dibentuk, iaitu tiada perbezaan yang signifikan di antara faktor hubungan dengan rakan sekerja dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis. Keputusan analisis ini ditunjukkan oleh Jadual 4.23.

Jadual 4.23

**Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehal Ke Atas
Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Hubungan Dengan Rakan Sekerja.**

Komitmen	Sum of Square(q)	df	Mean Square	F	Sig. P
Antara Kumpulan	1390.911	4	347.728	3.160	0.014
Dalam Kumpulan	37302.426	339	110.037		
Keseluruhan	38693.337	343			

Berdasarkan Jadual 4.23 didapati nilai $F(4, 339) = 3.160$ dan aras signifikannya adalah ($p = 0.014$). Keputusan analisis ini bermakna terdapatnya perbezaan yang signifikan antara faktor hubungan dengan rakan sekerja dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis dalam kumpulan yang berbeza dan hipotesis nul yang telah dibentuk ditolak. Untuk mengetahui kumpulan perhubungan dengan rakan sekerja yang manakah mempunyai perbezaan yang signifikan ke atas komitmen kerja, ujian lanjutan Post Hoc Duncan telah dijalankan.

Hasil ujian ini mendapati hanya terdapat satu kumpulan sahaja yang berbeza secara signifikan ke atas komitmen kerja berdasarkan faktor hubungan dengan rakan sekerja tetapi perbezaan tersebut tidak begitu ketara dalam kumpulan itu sendiri. Kumpulan responden yang memilih jawapan sangat baik (nilai min = 79.2260), kumpulan responden yang memilih jawapan sangat tidak baik (nilai min = 76.2222), kumpulan responden yang memilih jawapan tidak pasti (nilai min = 75.9200), kumpulan responden yang memilih jawapan tidak baik (nilai min = 74.9714) dan kumpulan responden yang memilih jawapan baik (nilai min = 74.8875). Ini menunjukkan kumpulan responden yang memilih jawapan sangat baik, iaitu nilai min = 79.2260 mempunyai perbezaan komitmen yang signifikan dengan responden-responden yang memilih jawapan selain daripada jawapan tersebut walaupun dalam satu kumpulan sahaja.

Ini bermakna pegawai-pegawai polis yang mempunyai hubungan yang baik dengan ketua masing-masing mempamerkan komitmen kerja tinggi kepada tugas-tugas harian mereka berbanding pegawai-pegawai polis yang tidak mempunyai perhubungan tersebut. Keputusan ujian ini ditunjukkan oleh Jadual 4.24.

Hipotesis nul dibentuk bagi menganalisis bahawa tiada perbezaan yang signifikan antara faktor suasana pejabat dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis. Hipotesis nul ini akan diuji dengan menggunakan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu seperti yang ditunjukkan oleh Jadual 4.25.

Jadual 4.24

**Keputusan Ujian Post Hoc Duncan Ke Atas
Komitmen Kerja Berdasarkan Hubungan Dengan Rakan Sekerja.**

Kumpulan Duncan	Min	N	Hubungan Dengan Rakan Sekerja
A	79.2260	177	Sangat Baik
A	76.2222	27	Sangat Tidak Baik
A	75.9200	25	Tidak Pasti
A	74.9714	35	Tidak Baik
A	74.8875	80	Baik

$Ho_4(4)$: Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara faktor suasana pejabat dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.

Jadual 4.25

**Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu
Ke Atas Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Suasana Pejabat.**

Komitmen	Sum of Square(q)	df	Mean Square	F	Sig. P
Antara Kumpulan	2332.104	4	583.026	5.436	0.000
Dalam Kumpulan	36361.233	339	107.260		
Keseluruhan	38693.337	343			

Hasil analisis ini (Jadual 4.25) menunjukkan nilai $F(4, 339) = 5.436$ dan aras signifikannya adalah ($p = 0.000$). Analisis ini membuktikan terdapatnya perbezaan yang signifikan antara faktor suasana pejabat dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis

dalam kumpulan yang berbeza. Bagi melihat perbezaan komitmen kerja dalam kumpulan ini, ujian Post Hoc Duncan akan dijalankan.

Hasil ujian ini menunjukkan terdapat empat kumpulan utama dari segi perbezaan yang signifikan ke atas komitmen kerja berdasarkan faktor suasana pejabat. Kumpulan responden yang memilih jawapan sangat selesa (nilai min = 83.5882), kumpulan responden yang memilih jawapan tidak selesa (nilai min = 76.6667), kumpulan responden yang memilih jawapan sangat tidak selesa (nilai min = 72.3750) dan responden yang memilih jawapan tidak pasti (nilai min = 71.5652).

Nilai min yang tinggi secara umumnya menunjukkan pegawai-pegawai polis yang selesa dengan suasana pejabat mempunyai komitmen kerja yang lebih tinggi berbanding pegawai-pegawai polis yang tidak selesa dengan suasana pejabat. Keputusan ujian ini ditunjukkan oleh jadual 4.26 seperti di bawah.

Analisis Varians (ANOVA) Sehal digunakan untuk menguji hipotesis nul ini. Hipotesis ini diuji bagi membuktikan tiada perbezaan yang signifikan antara faktor kepuasan terhadap kemudahan pejabat dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis. Keputusan analisis ini ditunjukkan oleh Jadual 4.27.

Jadual 4.26

**Keputusan Ujian Post Hoc Duncan Ke Atas
Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Suasana Pejabat.**

Kumpulan Duncan	Min	N	Suasana pejabat
A	83.5882	17	Sangat Selesa
A B	78.5799	169	Selesa
C B	76.6667	111	Tidak Selesa
C	72.3750	24	Sangat Tidak Selesa
C	71.5652	23	Tidak Pasti

Ho₄(5) : Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara faktor kepuasan terhadap kemudahan pejabat dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.

Jadual 4.27

**Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu Ke Atas
Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Kepuasan Terhadap Kemudahan Pejabat.**

Komitmen	Sum of Square(q)	df	Mean Square	F	Sig. P
Antara Kumpulan	1708.384	4	427.096	3.915	0.004
Dalam Kumpulan	3698.953	339	109.100		
Keseluruhan	38693.337	343			

Berdasarkan Jadual 4.27, nilai $F(4, 339) = 3.915$ dan aras signifikannya adalah ($p = 0.004$). Ini bermakna terdapatnya perbezaan yang signifikan di antara faktor kepuasan terhadap kemudahan pejabat dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis mengikut kumpulan yang berbeza. Ini bermakna hipotesis nul yang telah dibentuk ditolak. Bagi melihat kumpulan faktor kepuasan terhadap kemudahan pejabat manakah yang mempunyai perbezaan komitmen kerja yang signifikan, ujian Post Hoc Duncan telah dilakukan.

Dapatan ujian ini menunjukkan terdapat dua kumpulan yang berbeza secara signifikan ke atas komitmen kerja berdasarkan faktor puashati dengan kemudahan pejabat. Kumpulan responden yang menjawab sangat berpuashati (nilai min = 88.8571), kumpulan responden yang menjawab berpuashati (nilai min = 78.3367), kumpulan responden yang menjawab tidak berpuashati (nilai min = 77.3414), kumpulan responden yang menjawab sangat tidak berpuashati (nilai min = 76.3061), dan kumpulan responden yang menjawab tidak pasti (nilai min = 73.2162).

Dapatan kajian ini menunjukkan kumpulan responden yang menyatakan sangat berpuashati kepada kemudahan pejabat adalah mereka yang mencatatkan komitmen kerja yang lebih tinggi berbanding dengan responden yang memberi pilihan jawapan-jawapan lain (Berpuashati, Tidak Berpuashati, Sangat Tidak Berpuashati dan Tidak Pasti). Nilai min yang tinggi ini juga menunjukkan pegawai-pegawai polis yang sangat berpuashati dengan kemudahan pejabat mempamerkan komitmen kerja yang lebih baik berbanding

dengan kumpulan pegawai-pegawai polis yang mempunyai nilai min yang rendah. Keputusan ujian ini ditunjukkan oleh Jadual 4.28 seperti di bawah.

Jadual 4.28

**Keputusan Ujian Post Hoc Duncan Ke Atas
Komitmen kerja Berdasarkan Faktor Puashati Dengan Kemudahan.**

Kumpulan Duncan	Min	N	Puashati Dengan Kemudahan
A	88.8571	7	Sangat Berpuashati
B	78.3367	98	Berpuashati
B	77.4314	153	Tidak Berpuashati
B	76.3061	49	Sangat Tidak Berpuashati
B	73.2162	37	Tidak Pasti

4.5.5 Kumpulan Hipotesis Kelima.

$H_{05}(1)$: Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara sikap dengan faktor Perbezaan pangkat seseorang pegawai polis.

Hipotesis nul ini dibentuk bagi melihat tiada perbezaan yang signifikan di antara sikap terhadap kerja dengan faktor perbezaan pangkat seseorang pegawai polis. Hipotesis ini akan dianalisis dengan kaedah Analisis Varians (ANOVA) Sehalu. Keputusan analisis ini ditunjukkan oleh Jadual 4.29.

Jadual 4.29

**Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu
Ke Atas Sikap Kerja Berdasarkan Faktor Perbezaan Pangkat.**

Sikap	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig. P
Antara Kumpulan	61.585	2	30.792	0.791	0.454
Dalam Kumpulan	13270.589	341	38.917		
Keseluruhan	13332.183	343			

Hasil analisis ini menunjukkan hipotesis nul diterima kerana tiada perbezaan yang signifikan di antara sikap terhadap kerja dengan faktor perbezaan pangkat seseorang pegawai polis. Di sini nilai $F(2, 341) = 0.791$ dan aras signifikannya adalah ($p = 0.454$) seperti yang ditunjukkan oleh Jadual 4.29.

$H_{05}(2)$: Tidak ada hubungan yang signifikan di antara sikap dengan perbezaan pengalaman kerja seseorang pegawai polis.

Ujian Korelasi Pearson akan digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dibentuk ini, iaitu tiada hubungan yang signifikan antara sikap terhadap kerja dengan perbezaan pengalaman kerja seseorang pegawai polis. Keputusan ujian ini ditunjukkan oleh Jadual 4.30.

Jadual 4.30

**Keputusan Ujian Korelasi Pearson Ke Atas
Sikap Terhadap Kerja Berdasarkan Faktor Perbezaan Pengalaman.**

Pembolehubah	n	Korelasi (r)	Sig. (P)
Sikap Kerja Berdasarkan Perbezaan Pengalaman Kerja	344	0.084	0.120

Keputusan ujian (Jadual 4.30) ini menunjukkan nilai $r = 0.084$ dan aras signifikannya adalah ($p = 0.120$). Ini bermakna hipotesis nul yang telah dibentuk diterima kerana tiada hubungan yang signifikan di antara sikap terhadap kerja dengan pengalaman kerja seseorang pegawai polis.

$H_{05}(3)$: Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara sikap dengan faktor menghadiri kursus boleh meningkatkan kemahiran seseorang pegawai polis.

Hipotesis nul ini dibentuk bagi menguji tiada perbezaan yang signifikan di antara sikap terhadap kerja dengan faktor kursus boleh meningkatkan kemahiran kerja seseorang pegawai polis. Hipotesis ini akan diuji dengan menggunakan Analisis Varians (ANOVA) Sehalal dan keputusannya ditunjukkan oleh Jadual 4.31.

Jadual 4.31

Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu Ke Atas Sikap Kerja Berdasarkan Faktor Kursus Meningkatkan Kemahiran.

Sikap	Sum of Square(q)	df	Mean Square	F	Sig. P
Antara Kumpulan	559.209	4	139.802	3.710	0.006
Dalam Kumpulan	12772.974	339	37.678		
Keseluruhan	13332.183	343			

Keputusan analisis ini membuktikan ada perbezaan yang signifikan di antara sikap terhadap kerja dengan faktor kursus boleh meningkatkan kemahiran kerja seseorang pegawai polis dalam kumpulan yang berbeza. Ini bermakna hipotesis nul yang telah di bentuk ditolak. Bagi mengetahui kumpulan faktor menghadiri kursus boleh meningkatkan kemahiran manakah yang mempunyai perbezaan sikap kerja yang signifikan, ujian Post Hoc Duncan telah dijalankan. Hasil ujian ini mendapati hanya satu kumpulan sahaja yang mempunyai perbezaan secara signifikan ke atas sikap terhadap kerja berdasarkan faktor kursus boleh meningkatkan kemahiran. Walaupun hanya terdapat perbezaan dalam satu kumpulan tetapi ia mempunyai perbezaan secara signifikan di antara satu sama lain.

Kumpulan responden yang menjawab sangat benar (nilai min =74.4031), kumpulan responden yang menjawab tidak benar (nilai min = 72.9412), kumpulan responden yang

menjawab sangat tidak benar (nilai min = 72.6923), kumpulan responden yang menjawab benar (nilai min = 71.8828) dan kumpulan responden terakhir yang menjawab tidak pasti (nilai min = 71.3509). Keputusan ini juga menunjukkan terdapatnya perbezaan sikap kerja di kalangan pegawai-pegawai polis berdasarkan faktor kursus boleh meningkatkan kemahiran mereka. Dapatan nilai-nilai min yang terhasil menggambarkan bahawa pegawai-pegawai polis yang amat bersetuju dengan faktor kursus boleh meningkatkan kemahiran mempunyai sikap kerja yang lebih positif berbanding pegawai-pegawai polis yang berpendapat sebaliknya. Keputusan ujian ini ditunjukkan oleh Jadual 4.32 seperti di bawah.

Jadual 4.32

Keputusan Ujian Post Hoc Duncan Ke Atas Sikap Kerja Berdasarkan Faktor Kursus Meningkatkan Kemahiran.

Kumpulan Duncan	Min	N	Kursus Meningkatkan Kemahiran
A	74.4031	129	Sangat Benar
A	72.9412	17	Tidak Benar
A	72.6923	13	Sangat Tidak Benar
A	71.8828	128	Benar
A	71.3509	57	Tidak Pasti

4.5.6 Kumpulan Hipotesis Keenam.

Ho₆(1) : Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara faktor perbezaan pangkat dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.

Analisis Varians (ANOVA) Sehal digunakan untuk menguji hipotesis nul yang telah dibentuk ini. Objektif hipotesis ini diuji adalah bagi memastikan bahawa tidak ada perbezaan yang signifikan di antara faktor perbezaan pangkat dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis. Keputusan analisis ini ditunjukkan oleh Jadual 4.33.

Jadual 4.33

**Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehal
Ke Atas Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Perbezaan Pangkat.**

Komitmen	Sum of Square(q)	df	Mean Square	F	Sig. P
Antara Kumpulan	211.580	2	105.790	0.937	0.393
Dalam Kumpulan	38481.757	341	112.850		
Keseluruhan	38693.337	343			

Hasil analisis ini mendapati hipotesis nul yang telah dibentuk diterima kerana nilai $F(2, 341) = 0.937$ dan aras signifikannya adalah ($p = 0.393$). Ini bermakna tiada perbezaan yang signifikan di antara faktor pangkat dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.

$H_{06}(2)$: Tidak ada hubungan yang signifikan di antara faktor perbezaan pengalaman kerja dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.

Hipotesis nul ini dibentuk adalah untuk menguji tiadanya hubungan yang signifikan di antara faktor perbezaan pengalaman kerja dengan komitmen kerja sesorang pegawai

polis. Bagi menguji hipotesis ini, kaedah Korelasi Pearson digunakan dan keputusannya ditunjukkan oleh Jadual 4.34.

Jadual 4.34

**Keputusan Ujian Korelasi Pearson Ke Atas
Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Pengalaman Kerja.**

Pembolehubah	n	Korelasi (r)	Sig. (P)
Komitmen Kerja Berdasarkan faktor Pengalaman kerja	344	0.042	0.443

Keputusan ujian ini mendapati nilai $r = 0.042$ dan aras signifikannya adalah ($p = 0.443$). Ini bermakna hipotesis nul yang telah dibentuk diterima kerana tiada hubungan yang signifikan di antara pengalaman kerja dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.

$H_{0(3)}$: Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara faktor kursus boleh meningkatkan kemahiran seseorang pegawai polis.

Analisis Varians (ANOVA) Sehal digunakan untuk menguji hipotesis nul ini, iaitu tiada perbezaan yang signifikan di antara faktor kursus akan meningkatkan kemahiran dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis. Keputusan analisis ini ditunjukkan oleh Jadual 4.35.

Jadual 4.35

**Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu Ke Atas
Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Kursus Meningkatkan Kemahiran.**

Komitmen	Sum of Square(q)	df	Mean Square	F	Sig. P
Antara Kumpulan	1794.396	4	448.599	4.121	0.003
Dalam Kumpulan	36898.941	339	108.846		
Keseluruhan	38693.33	343			

Hasil analisis ini menunjukkan nilai $F(4, 339) = 4.121$ dan aras signifikannya adalah ($p = 0.003$). Ini bermakna hipotesis nul yang telah dibentuk ditolak kerana terdapatnya perbezaan yang signifikan di antara faktor kursus boleh meningkatkan kemahiran dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis mengikut kumpulan yang berbeza. Bagi melihat perbezaan kumpulan faktor kursus boleh meningkatkan kemahiran manakah yang mempunyai perbezaan komitmen kerja yang signifikan, ujian Post Hoc Duncan akan dilakukan.

Berdasarkan Jadual 4.36 seperti di bawah, keputusan ujian menunjukkan secara umumnya terdapat dua kumpulan yang mempunyai perbezaan secara signifikan ke atas komitmen kerja berdasarkan faktor kursus boleh meningkatkan kemahiran. Kumpulan responden yang menjawab sangat benar (nilai min = 80.0465), kumpulan responden yang menjawab benar (nilai min = 76.3906), kumpulan responden yang menjawab sangat tidak

benar (nilai min = 76.2308), kumpulan responden yang menjawab tidak benar (nilai min = 75.6471), Kumpulan responden yang menjawab tidak pasti (nilai min = 73.9123).

Kumpulan responden yang menyatakan jawapan sangat benar kepada kursus boleh meningkatkan kemahiran adalah mereka yang mencatatkan komitmen yang lebih tinggi berbanding kumpulan responden yang memberikan pilihan jawapan-jawapan lain (Benar, Sangat Tidak Benar, Tidak Benar dan Tidak Pasti). Kedudukan nilai-nilai min yang ditunjukkan ini menggambarkan bahawa pegawai-pegawai polis yang berpendapat berkursus boleh meningkatkan kemahiran kerja mempunyai komitmen kerja yang lebih tinggi berbanding pegawai-pegawai polis yang berpendapat di sebaliknya.

Jadual 4.36

**Keputusan UjianPost Hoc Duncan Ke Atas
Komitmen Kerja Berdasarkan Kursus Meningkatkan Kemahiran.**

Kumpulan Duncan	Min	N	Kursus Meningkatkan Kemahiran
A	80.0465	125	Sangat Benar
A B	76.3906	128	Benar
A B	76.2308	13	Sangat Tidak Benar
A B	75.6471	17	Tidak Benar
B	73.9123	57	Tidak Pasti

4.5.7 Kumpulan Hipotesis Ketujuh.

Ho₇(1) : Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara sikap dengan faktor tekanan kerja seseorang pegawai polis.

Bagi menguji hipotesis nul ini, Analisis Varians (ANOVA) Sehalu digunakan. Tujuannya adalah untuk memastikan tiada perbezaan yang signifikan antara sikap dengan faktor tekanan kerja seseorang pegawai polis. Hasil analisis ini ditunjukkan oleh Jadual 4.37.

Jadual 4.37

**Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu
Ke Atas Sikap Kerja Berdasarkan Faktor Tekanan Kerja.**

Sikap	Sum of Square(q)	df	Mean Square	F	Sig P
Antara Kumpulan	157.945	4	39.486	1.016	0.399
Dalam Kumpulan	13174.238	339	38.862		
Keseluruhan	13332.183	343			

Keputusan analisis ini menunjukkan nilai $F(4, 339) = 1.016$ dan aras signifikannya adalah ($p = 0.399$). Ini bermakna tiada perbezaan yang signifikan di antara sikap kerja dengan faktor tekanan kerja seseorang pegawai polis. Oleh itu, hipotesis nul yang telah dibentuk diterima.

$H_{07}(2)$: Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara sikap dengan faktor konflik dengan ketua seseorang pegawai polis.

Bagi menguji hipotesis nul ini, Analisis Varians (ANOVA) Sehal digunakan. Hipotesis ini dianalisis bagi mengetahui tiada perbezaan yang signifikan di antara sikap dengan faktor konflik dengan ketua seseorang pegawai polis. Hasil analisis ini ditunjukkan oleh Jadual 4.38.

Jadual 4.38

**Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehal
Ke Atas Sikap Kerja Berdasarkan Faktor Konflik Dengan Ketua.**

Sikap	Sum of Square(q)	df	Mean Square	F	Sig. P
Antara Kumpulan	199.997	4	49.999	1.291	0.273
Dalam Kumpulan	13132.186	339			
Keseluruhan	13332.183	343			

Keputusan analisis ini mendapati hipotesis nul diterima kerana nilai $F(4, 339) = 1.291$ dan aras signifikannya adalah ($p = 0.273$). Ini bermakna hipotesis nul tiada perbezaan yang signifikan di antara sikap kerja dengan faktor konflik dengan ketua.

$H_{07}(3)$: Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara sikap dengan faktor perbezaan gaji seseorang pegawai polis.

Analisis Varians (ANOVA) Sehalu digunakan untuk menganalisis hipotesis nul ini, iaitu tiada perbezaan yang signifikan antara sikap kerja dengan faktor perbezaan gaji seseorang pegawai polis. Hasil analisis ini ditunjukkan oleh Jadual 4.39.

Jadual 4.39

**Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu
Ke Atas Sikap Kerja Berdasarkan Faktor Perbezaan Gaji.**

Sikap	Sum of Square(q)	df	Mean Square	F	Sig. P
Antara Kumpulan	164.256	4	41.064	1.057	0.378
Dalam Kumpulan	13167.927	339	38.843		
Keseluruhan	13332.183	343			

Keputusan analisis ini menunjukkan nilai $F(4, 339) = 1.057$ dan aras signifikannya ($p = 0.378$). Ini bermakna hipotesis nul yang telah dibentuk diterima kerana tiada perbezaan yang signifikan di antara sikap kerja dengan perbezaan gaji seseorang pegawai polis.

$H_{07}(4)$: Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara sikap dengan faktor memahami peranan seseorang pegawai polis.

Tujuan hipotesis ini dibentuk adalah untuk menguji tidak adanya perbezaan yang signifikan di antara sikap kerja dengan faktor memahami peranan seseorang pegawai

polis. Hipotesis ini diuji dengan menggunakan Analisis Varians (ANOVA) Sehal dan keputusannya ditunjukkan oleh Jadual 4.40.

Jadual 4.40

**Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehal
Ke Atas Sikap Kerja Berdasarkan Faktor Memahami Peranan.**

Sikap	Sum of Square(q)	df	Mean Square	F	Sig. P
Antara Kumpulan	869.618	3	289.873	7.908	0.000
Dalam Kumpulan	12462.565	340	36.655		
Keseluruhan	13332.183	343			

Keputusan analisis menunjukkan nilai $F(3, 340) = 7.908$ dan aras signifikannya adalah ($p = 0.000$). Ini bermakna hipotesis nul yang telah dibentuk ditolak kerana terdapatnya perbezaan yang signifikan di antara sikap kerja dengan faktor memahami peranan seseorang pegawai polis di dalam kumpulan yang berbeza. Bagi melihat perbezaan kumpulan faktor memahami peranan manakah yang mempunyai perbezaan sikap kerja yang signifikan, ujian Post Hoc Duncan telah dijalankan.

Hasil ujian ini mendapati (Jadual 4.41) hanya satu kumpulan sahaja yang berbeza secara signifikan ke atas sikap kerja berdasarkan faktor memahami peranan. Walaupun hanya satu kumpulan yang wujud tetapi terdapat perbezaan secara signifikan di antara satu sama

lain ke atas sikap kerja dalam kumpulan tersebut. Kumpulan responden yang memilih jawapan sangat memahami (nilai min = 75.2800), kumpulan responden yang memilih jawapan memahami (nilai min = 71.8608), kumpulan responden yang memilih jawapan sangat tidak memahami (nilai min = 71.0000) dan kumpulan responden yang memilih jawapan tidak pasti (nilai min = 70.0000).

Dapatan ujian ini menunjukkan bahawa kumpulan pegawai-pegawai polis yang mempunyai (nilai min = 75.2800) , komitmen kerja mereka lebih tinggi terhadap faktor memahami peranan. Kumpulan ini berbeza secara signifikan berbanding kumpulan pegawai-pegawai polis yang mempunyai nilai min yang rendah, walaupun dalam satu kumpulan yang sama.

Jadual 4.41

Keputusan Ujian Post Hoc Duncan Ke Atas Sikap Kerja Berdasarkan Faktor Memahami Peranan.

Kumpulan Duncan	Min	N	Memahami Peranan
A	75.2800	100	Sangat Memahami
A	71.8608	237	Memahami
A	71.0000	2	Sangat Tidak Memahami
A	70.0000	5	Tidak Pasti

4.5.8 Kumpulan Hipotesis Kelapan.

Ho₈(1) : Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara faktor tekanan kerja dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.

Analisis Varians (ANOVA) Sehalu digunakan untuk menguji hipotesis nul ini. Hipotesis ini dibentuk dengan mengandaikan bahawa tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis. Keputusan analisis ini ditunjukkan oleh Jadual 4.42.

Jadual 4.42

**Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu
Ke Atas Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Tekanan Kerja.**

Komitmen	Sum of Square(q)	df	Mean Square	F	Sig. P
Antara Kumpulan	2619.736	4	654.937	6.155	0.000
Dalam Kumpulan	36073.601	339	106.412		
Keseluruhan	38693.337	343			

Hasil daripada analisis ini mendapati hipotesis nul ditolak kerana terdapat perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis dalam kumpulan yang berbeza. Analisis ini telah menunjukkan nilai $F(4, 339) = 6.155$ dan aras signifikannya adalah ($p = 0.000$). Bagi melihat kumpulan faktor

tekanan kerja manakah yang mempunyai perbezaan komitmen kerja yang signifikan, ujian Post Hoc Duncan telah dilakukan.

Berdasarkan Jadual 4.43, keputusan ujian ini menunjukkan terdapat dua kumpulan responden yang berbeza secara signifikan ke atas komitmen kerja berdasarkan tekanan kerja. Kumpulan responden yang memilih jawapan sangat tidak benar (nilai min = 82.57380), kumpulan responden yang memilih jawapan tidak benar (nilai min = 77.9674), kumpulan responden jawapan tidak pasti (nilai min = 76.0000), Kumpulan responden yang memilih jawapan sangat benar (nilai min = 75.8400) dan kumpulan responden yang terakhir memilih jawapan benar (nilai min = 74.3158).

Hasil ujian ini melihatkan kumpulan responden yang memilih jawapan sangat tidak benar kepada tekanan kerja telah menunjukkan komitmen kerja mereka yang lebih tinggi berbanding dengan responden yang memberikan pilihan jawapan-jawapan lain (Tidak Benar, Tidak Pasti, Sangat Benar dan Benar). Ini bermakna pegawai-pegawai polis yang kurang mengalami tekanan kerja seperti yang ditunjukkan oleh nilai min = 82.5738 mempunyai komitmen kerja yang lebih tinggi berbanding kumpulan pegawai-pegawai polis yang sering mengalami tekanan kerja.

Hipotesis nul ini dibentuk untuk menguji tiada perbezaan yang signifikan antara faktor konflik dengan ketua dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis. Hipotesis ini

dianalisis dengan menggunakan Analisis Varians (ANOVA) Sehal dan keputusannya ditunjukkan oleh Jadual 4.44.

Jadual 4.43

**Keputusan Ujian Post Hoc Duncan Ke Atas
Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Tekanan Kerja.**

Kumpulan Duncan	Min	N	Tekanan Kerja
A	82.5738	61	Sangat Tidak Benar
B	77.9674	92	Tidak Benar
B	76.0000	90	Tidak Pasti
B	75.8400	25	Sangat Benar
B	74.3158	76	Benar

Ho₈(2) : Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara faktor konflik dengan ketua dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.

Jadual 4.44

**Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehal
Ke Atas Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Konflik Dengan Ketua.**

Komitmen	Sum of Square(q)	df	Mean Square	F	Sig. P
Antara Kumpulan	1418.656	4	354.664	3.226	0.013
Dalam Kumpulan	37274.681	339	109.955		
Keseluruhan	38693.337	343			

Keputusan analisis ini menunjukkan nilai $F(4, 339) = 3.2226$ dan aras signifikannya adalah ($p = 0.013$). Ini membuktikan terdapatnya perbezaan yang signifikan di antara faktor konflik dengan ketua dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis dalam kumpulan yang berbeza. Oleh itu, hipotesis yang telah dibentuk ditolak. Bagi melihat kumpulan faktor konflik dengan ketua manakah yang mempunyai perbezaan komitmen kerja yang signifikan, ujian Post Hoc Duncan telah dijalankan.

Hasil ujian ini menunjukkan terdapatnya dua kumpulan yang berbeza secara signifikan ke atas komitmen kerja berdasarkan faktor konflik dengan ketua. Kumpulan responden yang memilih jawapan sangat tidak benar (nilai min = 79.6000), kumpulan responden yang memilih jawapan benar (nilai min = 76.6757), kumpulan responden yang memilih jawapan tidak benar (nilai min = 76.5631), kumpulan responden yang memilih jawapan sangat benar (nilai min = 74.6667) dan kumpulan responden yang memilih jawapan tidak pasti (nilai min = 74.1667).

Kumpulan responden yang memilih jawapan sangat tidak benar kepada konflik dengan ketua adalah mereka yang mencatatkan komitmen yang lebih tinggi berbanding dengan responden yang memberi pilihan jawapan-jawapan lain (Benar, Tidak Benar, Sangat Benar dan Tidak Pasti). Dapatan kajian ini juga bermakna kumpulan pegawai-pegawai polis yang tidak mempunyai konflik dengan ketua, iaitu kumpulan yang ditunjukkan oleh nilai min = 79.6000 lebih komited kepada tugas-tugas mereka berbanding pegawai-

pegawai polis yang mempunyai konflik dengan ketua mereka yang berbeza secara signifikan. Keputusan ujian ini ditunjukkan oleh jadual 4.45 seperti di bawah.

Jadual 4.45

**Keputusan Ujian Post Hoc Duncan Ke Atas
Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Konflik Dengan Ketua.**

Kumpulan Duncan	Min	N	Konflik Dengan Ketua
A	79.6000	135	Sangat Tidak Benar
A B	76.6757	37	Benar
A B	76.5631	103	Tidak Benar
A B	74.6667	15	Sangat Benar
B	74.1667	54	Tidak Pasti

$H_{0(3)}$: Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara faktor perbezaan gaji dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.

Hipotesis nul ini dibentuk bagi menguji tiadanya perbezaan yang signifikan antara faktor perbezaan gaji dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis. Bagi menganalisis hipotesis ini Analisis Varians (ANOVA) Sehal digunakan dan keputusannya ditunjukkan oleh Jadual 4.46.

Jadual 4.46

**Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu
Ke Atas Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Perbezaan Gaji.**

Komitmen	Sum of Square(q)	df	Mean Square	F	Sig. P
Antara Kumpulan	36.079	4	9.020	0.079	0.989
Dalam Kumpulan	38657.258	339	114.033		
Keseluruhan	38693.337	343			

Keputusan analisis ini menunjukkan hipotesis nul diterima kerana tiada perbezaan yang signifikan di antara faktor perbezaan gaji dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis. Di sini menunjukkan nilai $F(4, 339) = 0.079$ dan aras signifikannya adalah ($p = 0.989$).

$H_{0(4)}$: Tidak ada perbezaan yang signifikan di antara faktor memahami peranan dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.

Hipotesis nul ini dibentuk bagi menguji tidak adanya perbezaan yang signifikan antara faktor memahami peranan dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis. Hipotesis ini diuji dengan menggunakan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu dan keputusannya ditunjukkan oleh Jadual 4.47.

Jadual 4.47

**Keputusan Analisis Varians (ANOVA) Sehalu
Ke Atas Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Memahami Peranan.**

Komitmen	Sum of Square(q)	df	Mean Square	F	Sig. P
Antara Kumpulan	1266.949	3	422.316	3.837	0.010
Dalam Kumpulan	37426.389	340	110.078		
Keseluruhan	38693.337	343			

Hasil analisis ini menunjukkan nilai $F(3, 340) = 3.837$ dan aras signifikannya adalah ($p = 0.010$). Ini bermakna hipotesis nul yang telah dibentuk ditolak kerana hasil analisis yang telah dijalankan menunjukkan terdapatnya perbezaan yang signifikan di antara faktor memahami peranan dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis dalam kumpulan yang berbeza. Bagi mengetahui kumpulan faktor memahami peranan manakah yang mempunyai perbezaan komitmen kerja yang signifikan, ujian Post Hoc Duncan telah dijalankan.

Hasil ujian ini menunjukkan terdapat dua kumpulan yang berbeza secara signifikan ke atas komitmen kerja berdasarkan faktor memahami peranan. Kumpulan responden yang memilih jawapan sangat tidak memahami (nilai min = 81.0000), kumpulan responden yang memilih jawapan sangat memahami (nilai min = 79.3800), kumpulan responden yang memilih jawapan memahami (nilai min = 76.6540) dan kumpulan responden yang memilih jawapan tidak pasti (nilai min = 65.4000).

Kumpulan responden yang memilih jawapan tidak memahami adalah mereka yang mencatatkan komitmen yang rendah berbanding kumpulan responden yang memilih jawapan lain (Sangat Memahami, Memahami dan Tidak Pasti). Nilai-nilai min yang ditunjukkan juga menggambarkan perbezaan komitmen kerja secara signifikan di kalangan pegawai-pegawai polis berdasarkan faktor memahami peranan mereka sendiri. Bagi kumpulan pegawai polis yang memahami peranan mereka, komitmen kerja yang dihasilkan adalah lebih tinggi berbanding pegawai-pegawai polis yang kurang memahami peranan mereka sendiri dan keputusan ujian ini ditunjukkan oleh Jadual 4.48 seperti di bawah.

Jadual 4.48

**Keputusan Ujian Post Hoc Duncan Ke Atas
Komitmen Kerja Berdasarkan Faktor Memahami Peranan.**

Kumpulan Duncan	Min	N	Memahami Peranan
A	81.0000	2	Sangat Tidak Memahami
A	79.3800	100	Sangat Memahami
A B	76.6540	237	Memahami
B	65.4000	5	Tidak Pasti

4.5.9 Analisis Regresi: Hubungan Semua Variabel Kajian Dengan Sikap Dan Komitmen Kerja.

Hipotesis nul terakhir dibentuk di dalam kajian adalah untuk menguji hubungan di antara semua variabel bersandar dengan tidak bersandar serta menguji kekuatan hubungan antara variabel tersebut serta melihat variabel bebas mana yang paling berpengaruh ke atas variabel bersandar.

Dalam pengujian ini, pembentukan “dummy” umur dilakukan, iaitu umur 0 untuk lain-lain, dummy umur₁ untuk pegawai-pegawai polis yang berumur bawah 25 tahun, dummy umur₂ untuk pegawai-pegawai polis yang berumur di antara 26 – 35 tahun, dummy umur₃ untuk pegawai-pegawai polis yang berumur di antara 36 – 45 tahun dan dummy umur₄ untuk pegawai-pegawai polis yang berumur 46 tahun ke atas.

Keputusan ujian regresi berbilang (multiple regression) yang telah dibuat melalui kaedah stepwise ditunjukkan dalam Jadual 4.49 hingga Jadual 4.54.

Jadual 4.49**Model Analisis Regresi Sikap Kerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0.235 ^a	0.055	0.052	6.0695
2	0.267 ^b	0.071	0.066	6.0258
3	0.303 ^c	0.092	0.084	5.9669
4	0.333 ^d	0.111	0.100	5.9133
5	0.350 ^e	0.122	0.109	5.8834

- a. Predictors: (Constant), Memahami Peranan.
- b. Predictors: (Constant), Memahami Peranan, Puashati Dengan Kemudahan.
- c. Predictors: (Constant), Memahami Peranan, Puashati Dengan Kemudahan, Selesa Dengan Suasana Pejabat.
- d. Predictors: (Constant), Memahami Peranan, Puashati Dengan Kemudahan, Selesa Dengan Kemudahan Pejabat, Umur₁.
- e. Predictors: (Constant), Memahami Peranan, Puashati Dengan Kemudahan, Selesa Dengan Suasana Pejabat, Umur₁, Kursus.

Jadual 4.50**Analisis Regreasi Sikap Kerja: ANOVA****ANOVA^f**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	733.421	1	733.421	19.909	0.000 ^a
	Residual	12598.762	342	36.838		
	Total	13332.183	343			
2	Regression	950.549	2	475.275	13.089	0.000 ^b
	Residual	12381.634	341	36.310		
	Total	13332.183	343			
3	Regression	1226.906	3	408.969	11.487	0.000 ^c
	Residual	12105.277	340	35.604		
	Total	13332.183	343			
4	Regression	1478.206	4	369.551	10.568	0.000 ^d
	Residual	11853.977	339	34.967		
	Total	13332.183	343			
5	Regression	1632.686	5	326.537	9.434	0.000 ^e
	Residual	11699.498	338	34.614		
	Total	13332.183	343			

a. Predictors: (Constant), Memahami Peranan.

b. Predictors: (Constant), Memahami Peranan, Puashati Dengan Kemudahan.

c. Predictors: (Constant), Memahami Peranan, Puashati Dengan Kemudahan, Selesa Dengan Suasana Pejabat.

d. Predictors: (Constant), Memahami Peranan, Puashati Dengan Kemudahan Selesa Dengan Suasana Pejabat, Umur₁.

e. Predictors: (Constant), Memahami Peranan, Puashati Dengan Kemudahan, Selesa Dengan Suasana Pejabat, Umur₁, Kursus Meningkatkan Kemahiran.

a. Variabel Bersandar : Sikap Kerja.

Jadual 4.51**Keputusan Ujian Regresi Berbilang Di antara Sikap Kerja Dengan Variabel Bebas**

Variabel	B	S.P	β	F	Sig.
lelaki			-0.032	-0.517	0.606
Umur ₁	-2.905	1.157	-0.130	-2.510	0.013
Umur ₂			0.037	0.725	0.469
Umur ₃			-0.081	-1.491	0.137
Umur ₄			0.066	1.293	0.197
Gaji Bulanan			-0.019	-0.326	0.744
Hubungan Dengan Ketua			0.023	0.431	0.667
Hubungan Dengan Rakan Sekerja			0.070	1.365	0.173
Pangkat Sekarang			-0.025	-0.484	0.629
Tempoh Perkhidmatan			-0.016	-0.260	0.795
Tekanan Kerja			-0.013	-0.262	0.794
Konflik Dengan Ketua			0.005	0.102	0.919
Perbezaan Gaji			0.012	0.236	0.814
Memahami Peranan	2.269	0.601	0.196	3.772	0.000
Puashati Dengan Kemudahan	-1.269	0.331	-0.225	-3.831	0.000
Selesa Dengan Suasana Pejabat	1.072	0.329	0.194	3.262	0.001
Kursus Meningkatkan Kemahiran	0.654	0.309	0.109	2.113	0.035
$R^2 = 0.055$ Adjusted $R^2 = 0.052$ $F = 19.909$ $P = 0.000$					

Hasil ujian (Jadual 4.51) menunjukkan lima variabel bebas, iaitu Umur₁, Memahami Peranan, Puashati Dengan Kemudahan Pejabat, Selesa Dengan Suasana Pejabat dan Kursus Meningkatkan Kemahiran mempunyai hubungan yang signifikan ($p < 0.05$) dengan sikap kerja. Kesimpulannya, hipotesis nul yang dibentuk bagi keempat-empat

variabel ini berjaya ditolak yang mana variabel-variabel ini dapati mempunyai pengaruh yang signifikan ke atas sikap kerja seseorang pegawai polis. Variabel-variabel lain seperti Umur₂, Umur₃, Umur₄, Gaji Bulanan, Hubungan Dengan Ketua, Hubungan Dengan Rakan Sekerja, Pangkat Sekarang, Tempoh Perkhidmatan, Tekanan Kerja, Konflik Dengan Ketua dan Perbezaan Gaji tidak mempunyai pengaruh yang signifikan ke atas sikap kerja seseorang pegawai polis. Dengan itu, hipotesis nul untuk variabel-variabel ini diterima.

Keputusan dalam Jadual 4.51 menjelaskan bahawa variabel yang paling berpengaruh ke atas sikap kerja di kalangan pegawai polis ialah Memahami Peranan ($\beta = 0.196$) dan diikuti dengan variabel Selesa Dengan Suasana Pejabat ($\beta = 0.194$), Kursus Meningkatkan Kemahiran ($\beta = 0.109$) dan Puashati Dengan Kemudahan Pejabat ($\beta = -0.225$) dan Umur₁ ($\beta = -0.130$). Ini bermakna kelima-lima variabel ini mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel bersandar (Sikap Kerja). Analisis 'Stepwise' juga menunjukkan bahawa Memahami Peranan mempengaruhi 5.2% daripada varians dalam model yang dibentuk (Jadual 4.49). Sementara itu, faktor kedua yang berpengaruh ialah Puashati Dengan Kemudahan meningkat sebanyak 1.4% kepada 6.6%. Seterusnya, faktor ketiga yang berpengaruh ialah Selesa Dengan Kemudahan Pejabat, iaitu peningkatan sebanyak 1.8% kepada 8.4%. Faktor keempat yang berpengaruh ialah Umur₁, iaitu peningkatan sebanyak 1.6% kepada 10% dan faktor terakhir ialah Kursus Meningkatkan Kemahiran, iaitu sebanyak 0.9% kepada 10.9% kepada model yang dibentuk.

Jadual 4.52
Model Analisis Regresi Komitmen Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0.231 ^a	0.053	0.050	10.3498
2	0.282 ^b	0.080	0.074	10.2187
3	0.325 ^c	0.106	0.098	10.0890

- a. Predictors: (Constant), Tekanan Kerja.
- b. Predictors: (Constant), Tekanan Kerja, Selesa Dengan Suasana Pejabat.
- c. Predictors: (Constat), Tekanan Kerja, Selesa Dengan Suasana Pejabat, Kursus Meningkatkan Kemahiran.

Jadual 4.53
Analisis Regresi Komitmen Kerja : ANOVA

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2058.849	1	2058.849	19.220	0.000 ^a
	Residual	36634.488	342	109.118		
	Total	38693.337	343			
2	Regression	3085.819	2	1542.909	14.776	0.000 ^b
	Residual	35607.518	341	104.421		
	Total	38693.337	343			
3	Regression	4085.649	3	1361.883	13.380	0.000 ^c
	Residual	34607.688	340	101.787		
	Total	38693.337	343			

a. Predictors: (Constant), Tekanan Kerja.

b. Predictors: (Constant), Tekanan Kerja, Selesa Dengan Suasana Pejabat.

c. Predictors: (Constant), Tekanan Kerja, Selesa Dengan Suasana Pejabat,
Kursus Meningkatkan Kemahiran

d. Variabel Bersandar : Komitmen Kerja

Jadual 4.54

**Keputusan Ujian Regresi Berbilang Di antara Komitmen
Kerja Dengan Variabel Bebas**

Variabel	B	S.P	β	t	Sig.
Lelaki			0.097	1.902	0.058
Umur ₁			-0.069	-1.342	0.181
Umur ₂			0.008	0.149	0.881
Umur ₃			-0.005	-0.093	0.926
Umur ₄			0.034	0.671	0.503
Gaji Bulanan			-0.023	-0.433	0.665
Hubungan Dengan Ketua			0.086	1.628	0.104
Hubungan Dengan Rakan Sekerja			0.085	1.629	0.104
Puashati Dengan Kemudahan			-0.025	-0.417	0.677
Pangkat Sekarang Tempoh			0.011	0.217	0.828
Perkhidmatan Konflik Dengan Ketua			0.037	0.714	0.476
Perbezaan Gaji			-0.037	-0.649	0.517
Memahami Peranan			0.066	1.246	0.214
Tekanan Kerja	-1.802	0.460	0.075	1.439	0.151
Selesa Dengan Suasana Pejabat	1.643	0.484	-0.203	-3.920	0.000
Kursus Meningkatkan Kemahiran	1.654	0.528	0.175	3.392	0.001
			0.162	3.134	0.002
$R^2 = 0.053$ Adjusted $R^2 = 0.050$ $F = 19.220$ $P = 0.000$					

Hasil ujian menunjukkan bahawa tiga daripada variabel bebas, iaitu Tekanan Kerja, Selesa Dengan Suasana Pejabat dan Kursus Meningkatkan Kemahiran mempunyai hubungan yang signifikan ($p < 0.05$) ke atas komitmen kerja (Jadual 4.54).

Kesimpulannya, hipotesis nul yang dibentuk oleh ketiga-tiga variabel bebas ini ditolak dan ini menunjukkan wujudnya pengaruh yang signifikan ke atas komitmen kerja di kalangan pegawai polis. Walaupun begitu, variabel-variabel lain seperti Umur₁, Umur₂, Umur₃, Umur₄, Gaji Bulanan, Hubungan Dengan Ketua, Hubungan Dengan Rakan Sekerja, Puashati Dengan Kemudahan Pejabat, Pangkat Sekarang, Tempoh Perkhidmatan, Konflik Dengan Ketua, Perbezaan Gaji dan Memahami Peranan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan ke atas komitmen kerja dan hipotesis yang dibentuk ke atas variabel-variabel ini diterima.

Hasil analisis di dalam Jadual 4.54 juga menunjukkan bahawa variabel yang paling berpengaruh ke atas komitmen kerja di kalangan pegawai polis ialah Selesa Dengan Suasana Pejabat ($\beta = 0.175$), Kursus Meningkatkan Kemahiran ($\beta = 0.162$) dan Tekanan Kerja ($\beta = -0.203$). Ini bermakna ketiga-tiga variabel ini mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel bersandar (Komitmen Kerja). Hasil analisis '*stepwise*' juga menunjukkan bahawa variabel Selesa Dengan Suasana Pejabat mempengaruhi 5% daripada Varians dalam model yang dibentuk (Jadual 4.52). Ini diikuti oleh faktor kedua yang berpengaruh iaitu Kursus Meningkatkan Kemahiran yang meningkat sebanyak 2.4% kepada 7.4% dan faktor terakhir yang berpengaruh ialah variabel Tekanan Kerja, iaitu meningkat sebanyak 2.4% kepada 9.8% kepada model yang dibentuk.

4.5.10 Ujian Korelasi Pearson: Hubungan Sikap Dan Komitmen Kerja Dengan Semua Variabel Bebas.

Jadual 4.55
Keputusan Ujian Korelasi Pearson di antara
Variabel Sikap Dan Komitmen Kerja

Variabel	n	Korelasi (r)	Sig. (p)
Sikap Dan Komitmen Kerja	344	0.342	0.000

Keputusan ujian ini (Jadual 4.55) mendapati nilai $r = 0.342$ dan aras signifikannya adalah ($p = 0.000$). Ini menunjukkan terdapatnya hubungan yang signifikan di antara variabel sikap dengan komitmen kerja. Kedua-duanya saling berkait rapat di antara satu sama lain. Keputusan ujian ini juga menunjukkan bahawa apabila sikap kerja positif sudah pasti komitmen kerja juga turut positif dan begitulah sebaliknya.

Dapatan daripada ujian seperti yang ditunjukkan oleh Jadual 4.56 memperlihatkan hanya tiga variabel bebas, iaitu Kursus Meningkatkan Kemahiran, Puashati Dengan Kemudahan Pejabat dan Memahami Peranan menunjukkan ada hubungan yang signifikan dengan sikap kerja. Daripada jumlah ini, dua variabel bebas, iaitu Kursus Meningkatkan Kemahiran dan Memahami Peranan mencatatkan hubungan yang positif dengan Sikap

Kerja. Sementara satu variabel bebas, iaitu Puashati Dengan Kemudahan mempunyai hubungan negatif dengan Sikap Kerja.

Jadual 4.56
Keputusan Ujian Korelasi Pearson Antara Variabel
Sikap Kerja Dengan Variabel Bebas

Variabel	n	Korelasi (r)	Sig. (p)
Tempoh			
Perkhidmatan		0.084	0.120
Gaji Bulanan		0.059	0.275
Kursus Meningkatkan			
Kemahiran		0.130*	0.016
Tekanan Kerja		-0.025	0.651
Konflik Dengan			
Ketua		-0.028	0.603
Perbezaan Gaji		-0.010	0.858
Hubungan Dengan			
Ketua		0.076	0.158
Hubungan Dengan			
Rakan Sekerja		0.100	0.073
Selesa Dengan Suasana			
Pejabat		0.097	0.073
Puashati Dengan			
Kemudahan		-0.114*	0.035
Memahami Peranan	344	0.235**	0.000

*p<0.05

**p<0.01

Keputusan ujian (Jadual 4.57) menunjukkan terdapatnya tujuh variabel bebas, iaitu Kursus Meningkatkan Kemahiran, Tekanan Kerja, Konflik Dengan Ketua, Hubungan Dengan Ketua, Hubungan Dengan Rakan Sekerja, Selesa Dengan Suasana Pejabat dan

Memahami Peranan mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen kerja. Daripada jumlah ini, lima variabel bebas, iaitu Kursus Meningkatkan Kemahiran, Hubungan Dengan Ketua, Hubungan Dengan Rakan Sekerja, Selesa Dengan Suasana Pejabat dan Memahami Peranan mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen kerja dan dua variabel bebas, iaitu Tekanan Kerja dan Konflik Dengan Ketua mempunyai hubungan negatif dengan komitmen kerja.

Jadual 4.57
Keputusan Ujian Korelasi Pearson Antara Variabel Komitmen Kerja Dengan Variabel Bebas.

Variabel	n	Korelasi (r)	Sig. (p)
Tempoh Perkhidmatan	344	0.042	0.443
Gaji Bulanan		0.000	0.999
Kursus Meningkatkan Kemahiran		0.170**	0.002
Tekanan Kerja		-0.231**	0.000
Konflik Dengan Ketua		-0.152**	0.005
Perbezaan Gaji		-0.018	0.737
Hubungan Dengan Ketua		0.143**	0.008
Hubungan Dengan Rakan Sekerja		0.132*	0.015
Selesa Dengan Suasana Pejabat		0.179**	0.001
Puashati Dengan Kemudahan		0.085	0.116
Memahami Peranan		0.124*	0.021

*p<0.05

**p<0.01

4.6 KESIMPULAN BAB

Hasil pengujian yang telah dijalankan ke atas hubungan variabel-variabel kajian, iaitu faktor demografi, suasana sosial kerja, pekerjaan dan halangan dengan sikap dan komitmen kerja adalah seperti berikut:

Pertama, hasil kajian mendapati bahawa tiada perbezaan yang signifikan antara sikap kerja dengan faktor jantina. Bagi faktor umur, hasil kajian mendapati terdapat hubungan yang positif di antara sikap kerja dengan faktor umur seseorang pegawai polis. Sementara bagi bangsa pula, tiada hubungan yang signifikan di antara bangsa dengan sikap kerja seseorang pegawai polis.

Kedua, didapati keputusan kajian tidak menepati andaian yang menyatakan bahawa tiada hubungan yang signifikan antara faktor jantina dengan komitmen kerja, sedangkan hasil kajian membuktikan terdapat perhubungan tersebut. Keputusan kajian juga turut menepati andaian yang mengatakan tiada hubungan yang positif di antara faktor umur dan bangsa dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.

Ketiga, keputusan kajian turut mendapati faktor hubungan dengan ketua, pengaruh gaji, suasana pejabat dan kemudahan pejabat telah menyokong andaian yang dibuat. Keempat-empat faktor ini tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan sikap kerja

seseorang pegawai polis tetapi faktor hubungan dengan rakan sekerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan sikap kerja hasil daripada ujian yang telah dijalankan.

Keempat, seterusnya keputusan kajian tidak menyokong andaian yang mengatakan tiada perbezaan signifikan ke atas faktor-faktor hubungan dengan ketua, hubungan dengan rakan sekerja, suasana pejabat dan kemudahan pejabat dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis. Keputusan ini membuktikan keempat-empat faktor ini boleh mempengaruhi kerja seseorang pegawai polis dalam menjalankan tugas-tugas seharian mereka. Sementara itu, bagi faktor pengaruh gaji didapati tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis. Oleh itu, faktor ini telah menepati andaian yang telah dibuat.

Kelima, kajian ini juga turut mengandaikan faktor perbezaan pangkat, pengalaman kerja dan kursus boleh meningkat kemahiran tidak boleh mempengaruhi sikap kerja seseorang pegawai polis tetapi hasil kajian hanya menunjukkan faktor perbezaan pangkat dan pengalaman kerja sahaja yang menepati andaian kajian, sedangkan faktor kursus boleh meningkatkan kemahiran mempunyai hubungan yang signifikan dengan sikap kerja seseorang pegawai polis. Ini bermakna, andaian tersebut tidak menyokong andaian yang telah dibuat.

Keenam, faktor perbezaan pangkat dan pengalaman kerja yang telah diandaikan tidak boleh mempengaruhi komitmen kerja telah menyokong keputusan kajian. Walaupun

begitu, faktor kursus boleh meningkat kemahiran tidak menyokong andaian yang telah dibuat kerana hasil kajian menunjukkan faktor ini boleh mempengaruhi komitmen kerja seseorang pegawai polis.

Ketujuh, hasil daripada kajian menunjukkan faktor-faktor tekanan kerja, konflik dengan ketua dan perbezaan gaji telah menyokong dan menepati dengan andaian kajian yang telah dibentuk kerana ketiga-tiga faktor ini tidak boleh mempengaruhi sikap kerja seseorang pegawai polis. Sementara faktor memahami peranan tidak menyokong andaian kajian kerana faktor ini boleh mempengaruhi sikap kerja seseorang pegawai polis hasil daripada kajian yang telah dijalankan.

Kelapan, berdasarkan andaian kajian juga turut mendapati faktor tekanan kerja, konflik dengan ketua dan memahami peranan tidak menyokong andaian kajian kerana hasil kajian menunjukkan ketiga-tiga faktor ini boleh mempengaruhi komitmen kerja seseorang pegawai polis. Sementara itu, faktor perbezaan gaji yang telah diandaikan tidak mempengaruhi komitmen kerja seseorang pegawai polis telah menepati dan menyokong andaian yang telah dibuat hasil daripada kajian yang telah dijalankan.

Sebagai rumusan, hasil daripada keputusan kajian yang telah dijalankan didapati sebahagian keputusan menyokong dan sebahagian lagi tidak menyokong andaian-andaian kajian yang telah dibuat. Keputusan-keputusan yang telah dihasilkan ini bergantung

kepada perhubungan di antara variabel-variabel bebas dengan variabel-variabel bersandar yang telah dikaitkan di antara satu sama lain.

BAB V

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN.

5.1 PENDAHULUAN

Bab ini membicarakan keputusan kajian dengan merujuk kepada objektif dan persoalan-persoalan kajian yang dibentuk di Bab 1. Perbincangan juga turut merangkumi implikasi kajian ini kepada organisasi PDRM dan teori-teori yang telah dikemukakan dalam kajian-kajian sebelum ini. Di akhir perbincangan ini, cadangan untuk kajian di masa hadapan akan dibentangkan.

5.2 PERBINCANGAN HASIL KAJIAN

Objektif kajian ini adalah untuk mengenalpasti faktor-faktor dan halangan-halangan yang boleh mempengaruhi sikap dan komitmen kerja seseorang pegawai polis. Kajian ini juga ingin mengenalpasti sama ada sikap dan komitmen kerja seseorang pegawai polis mempunyai hubungan yang ketara dengan faktor-faktor demografi, suasana sosial kerja, pekerjaan dan halangan-halangan yang ada dalam sektor pekerjaan itu sendiri.

5.2.1 Faktor Demografi Dengan Sikap Terhadap Kerja.

Hubungan ini diuji melalui kumpulan hipotesis pertama, iaitu hubungan sikap kerja dengan faktor jantina, umur dan bangsa seseorang pegawai polis. Keputusan ujian

menunjukkan tidak wujud hubungan yang signifikan di antara sikap terhadap kerja dengan faktor jantina dan bangsa. Sebaliknya ujian mendapati sikap terhadap kerja boleh dipengaruhi oleh faktor umur sahaja.

Dapatan kajian sebelum ini yang diperolehi oleh beberapa orang pengkaji yang menyatakan sikap kerja boleh dipengaruhi oleh faktor jantina dan tidak sama dengan keputusan kajian yang diperolehi oleh kajian ini. Mengikut Mathieu dan Zajac (1990), Menangham (1990), Moen (1991), Tomaskovic (1993), Reskin dan Padavic (1994), Beutel dan Marini (1995), Lueptow (1996), Lynn, Cao dan Horn (1996), O'Connell dan Betz (1996) dan Tolbert dan Moen (1998), sikap kerja seseorang pekerja bergantung kepada faktor jantina. Faktor ini akan menentukan mereka dalam pemilihan kerjaya, kepuasan kerja dan penglibatan mereka dalam sesuatu bidang pekerjaan tersebut. Keputusan kajian ini tidak sama dengan dapatan kajian-kajian lalu kerana bentuk kerjaya PDRM adalah berbeza dengan bidang-bidang pekerjaan lain yang hanya tertumpu dalam pejabat sahaja. Kerjaya PDRM adalah satu kerjaya yang berisiko dan melibatkan tugas-tugas luar dan di dalam pejabat. Malahan tugas harian mereka adalah 24 jam sehari seperti yang termaktub dalam Akta Polis 1967.

Faktor bangsa juga adalah salah satu faktor yang boleh mempengaruhi sikap kerja seseorang kepada pekerjaannya. Faktor ini telah dikenalpasti oleh pengkaji-pengkaji seperti Mohd. Foad et al. (1997). Walaupun begitu terdapat juga beberapa orang pengkaji seperti Schmit dan Ryan (1997) dan Chart et al. (1997) yang berpendapat faktor bangsa

hanya mempunyai tahap signifikan yang rendah sahaja dalam mempengaruhi sikap kerja seseorang dan ia bukanlah faktor yang dominan. Sementara itu, menurut Fried, Rowland dan Ferris (1984) dan Brown dan Peterson (1994) pula, sikap dan prestasi kerja seseorang pekerja turut juga bergantung kepada faktor psikologikal seperti latarbelakang dan keturunan bangsa seseorang pekerja-pekerja tersebut.

Keputusan kajian yang diperolehi ke atas faktor jantina dan bangsa tidak sama dengan keputusan pengkaji-pengkaji lalu kerana budaya kerja organisasi PDRM adalah berbeza dari segi bentuk dan fungsi pekerjaannya berbanding dengan organisasi-organisasi lain. Organisasi PDRM adalah sebuah organisasi yang berteraskan dan menekankan mutu disiplin yang tinggi dan mengamalkan dasar pekerjaan "*Command and Control*", iaitu satu sistem tugas yang banyak mengeluarkan arahan dan kawalan yang mesti dipatuhi oleh pegawai-pegawainya tanpa sebarang bantakan. Situasi ini menyebabkan pegawai-pegawai PDRM sama ada jantina lelaki atau wanita dan apa sahaja keturunan bangsa yang berkhidmat di dalamnya terpaksa akur dengan setiap arahan dan tugas yang telah dipertanggungjawabkan kepada mereka. Sedangkan kajian-kajian lalu memperlihatkan bidang pekerjaan dan subjek kajian yang berbeza seperti akauntan, perkilangan dan pengurusan pejabat. Keadaan ini amat berbeza dengan bidang pekerjaan PDRM.

Ekoran itu, pegawai-pegawai PDRM mesti menjalankan arahan-arahan dan tugas-tugas tersebut dengan cepat dan betul tanpa adanya sebarang penyelewengan kuasa. Ini bertepatan dengan kajian Abd. Samah (2000) yang telah membuktikan faktor bangsa

tidak boleh dijadikan faktor penentu kepada pembentukan sikap terhadap kerja di kalangan pegawai polis. Walaupun pekerjaan PDRM berbeza dan berisiko tinggi berbanding organisasi lain tetapi kaum wanita tetap meminati kerjaya ini kerana ia mempunyai ciri-ciri uniknya yang tersendiri (Mahani, 1996; Naurah, 1998). Malahan bentuk sikap dan komitmen kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai polis juga adalah berbeza dengan organisasi-organisasi lain. Ini adalah kerana budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi PDRM adalah berdasarkan nilai-nilai disiplin yang tinggi dan berpanduan "*Command and Control*".

Walaupun faktor jantina dan bangsa ini telah berjaya dibuktikan oleh pengkaji-pengkaji lalu sebagai faktor yang boleh menyumbang kepada pembentukan sikap dan komitmen kerja yang positif tetapi kajian ini membuktikan hanya faktor umur sahaja yang boleh mempengaruhi sikap kerja seseorang pegawai polis. Dapatan ini bertepatan dengan pendapat Mathieu dan Zajac (1990), Menaghanam (1990), Moen (1991) dan Tolbert dan Moen (1998) yang menyatakan faktor umur merupakan unsur yang penting kepada seseorang pekerja sama ada dalam soal pemilihan bidang kerjaya dan juga tahap komitmen ketika menjalankan tugas-tugasnya.

Situasi ini ada kebenarannya melalui budaya kerja yang ditunjukkan oleh pegawai polis. Bagi pegawai polis yang berusia muda dan baru sahaja memasuki bidang perkhidmatan PDRM didapati tahap penglibatan dan minat mereka kepada sesuatu tugas amat tinggi dan ini berbeza dengan pegawai-pegawai polis yang telah berusia serta telah lama berada

dalam bidang kerjaya ini. Menurut Abd. Aziz (1994), pegawai-pegawai penyiasat PDRM yang berusia dalam lingkungan 20 tahun ke atas, kadar penyelesaian penyiasatan kes-kesnya amat baik dan tinggi berbanding pegawai-pegawai penyiasat yang berusia dalam lingkungan umur 45 tahun ke atas. Tidak dapat dinafikan juga golongan ini juga cuba mencapai kejayaan yang cemerlang dan pengiktirafan dalam perkhidmatan mereka sama ada dalam bentuk penerimaan surat penghargaan, perhatian daripada pihak atasan, anugerah perkhidmatan cemerlang ataupun kenaikan pangkat semasa usia muda (Tolbert dan Moen, 1998). Sekiranya perkara-perkara ini tidak dapat dipenuhi sudah pasti mereka akan kecewa dan timbul pelbagai masalah terhadap sikap kerja mereka. Faktor-faktor ini menjadi punca kepada insiden-insiden salah laku segelintir pegawai-pegawai polis ketika ini.

5.2.2 Faktor Demografi Dengan Komitmen Terhadap Kerja.

Hubungan ini diuji melalui kumpulan hipotesis kedua, iaitu hubungan komitmen kerja dengan faktor demografi seperti jantina, bangsa dan umur seseorang pegawai polis. Keputusan ujian ini hanya menunjukkan faktor jantina sahaja yang ada kaitan dengan komitmen terhadap kerja seseorang pegawai polis berbanding faktor bangsa dan umur.

Dapatan ini menyokong dapatan beberapa orang pengkaji lalu seperti Mathieu dan Zajac (1990), Menangham (1990), Moen (1991), Beutel dan Marini (1995), Lueptow (1996), Lynn, Cao dan Horn (1996), O' Connell dan Betz (1996) dan Tolbert dan Moen (1998)

yang menyatakan komitmen kerja seseorang pekerja adalah berbeza jika dirujuk kepada faktor jantina dan bentuk pekerjaan yang dijalankan. Ini bertepatan dengan komitmen kerja yang ditunjukkan oleh pegawai-pegawai polis sama ada lelaki ataupun wanita. Tahap komitmen kerja yang ditunjukkan oleh mereka berbeza-beza.

Dalam organisasi PDRM terdapat pelbagai cawangan dan bentuk kerja seperti pentadbiran, penyiasatan, teknikal, bengkel, rondaan dan sebagainya. Oleh itu, pembahagian tugas kepada pegawai-pegawai polis juga lebih cenderung kepada sifat jantina mereka. Dalam kajian ini, majoriti responden yang terlibat adalah pegawai-pegawai polis lelaki berbanding wanita. Oleh itu, adalah sukar untuk meneliti secara mendalam tahap komitmen di antara kedua-dua jantina tersebut. Walaupun begitu sudah menjadi amalan dasar PDRM yang menetapkan kerja-kerja yang lasak kepada pegawai-pegawai polis lelaki berbanding pegawai-pegawai polis wanita yang sering ditempatkan di Cawangan Pentadbiran dan Pengurusan.

Keputusan kajian juga tidak bersetuju dengan pendapat beberapa orang pengkaji lalu seperti Mathieu dan Zajac (1990), Menangham (1990), Moen (1991), Abd. Aziz (1994) dan Tolbert dan Moen (1998) yang berpendapat faktor umur mempunyai kaitan dengan komitmen kerja seseorang pekerja kepada bidang tugasnya. Begitu juga dengan faktor bangsa yang telah dibuktikan oleh beberapa orang pengkaji seperti Fried, Rowland dan Ferrie (1984), Brown dan Peterson (1994), Schmit dan Ryan (1997) dan Abd. Samah (2000) boleh mempengaruhi komitmen kerja seseorang pekerja. Keadaan ini berlaku

adalah disebabkan dalam organisasi PDRM terdapat pelbagai cawangan yang mempunyai pelbagai fungsi yang tersendiri (Mohd. Haniff dlm Mohd. Reduan, 1990). Antara cawangan-cawangan yang terlibat dalam kajian ini ialah cawangan Tugas Am, Trafik, Khas, Narkotik, Jenayah, Pentadbiran, Kenderaan, Komunikasi, Bilik Gerakan dan Persenjataan. Setiap cawangan mempunyai fungsi dan matlamatnya yang tersendiri selain daripada menjalankan lima fungsi utama seperti yang termaktub dalam seksyen 3 (3) Akta Polis 1967 . Oleh itu adalah sukar untuk menilai tahap komitmen kerja mereka yang sebenarnya berdasarkan faktor umur dan bangsa. Malahan budaya kerja organisasi PDRM sendiri yang berfungsi berteraskan nilai-nilai disiplin yang tinggi dan berkehendakan pegawai-pegawainya bertugas dengan penuh komitmen dalam apa juga keadaan. Faktor ini juga turut menjadi kesan mengapa nilai sebenar tahap komitmen kerja pegawai-pegawai polis berdasarkan faktor umur dan bangsa tidak sama dengan kajian pengkaji-pengkaji lalu.

5.2.3 Faktor Suasana Sosial Kerja Dengan Sikap Terhadap Kerja.

Hubungan ini diuji melalui kumpulan hipotesis ketiga, iaitu faktor suasana sosial kerja dengan sikap terhadap kerja seseorang pegawai polis. Faktor-faktor yang diuji dalam kumpulan ini ialah faktor hubungan dengan ketua, pengaruh gaji, hubungan dengan rakan sekerja, suasana pejabat dan kemudahan pejabat. Keputusan ujian menunjukkan hanya faktor hubungan dengan rakan sekerja sahaja yang boleh mempengaruhi sikap kerja seseorang pegawai polis secara signifikan berbanding empat faktor yang lain, iaitu

hubungan dengan ketua, pengaruh gaji, suasana pejabat dan kemudahan pejabat.yang tidak mempunyai perbezaan signifikan ke atas sikap kerja seseorang pegawai polis. Oleh itu, hanya satu sahaja hipotesis nul yang dibentuk tidak menyokong keputusan kajian. Sementara empat lagi hipotesis yang dibentuk telah menyokong keputusan kajian.

Dapatan kajian ini menunjukkan sikap terhadap kerja seseorang pegawai polis hanya boleh dipengaruhi oleh faktor hubungan dengan rakan sekerja semasa menjalankan tugas. Keputusan ini adalah tidak sama dengan dapatan beberapa orang pengkaji lalu seperti Weitz, Sujan dan Sujan (1989) dan Bobin dan Boles (1996) yang menyatakan bekerja secara berpasukan boleh menghasilkan kerja yang berkualiti tinggi dan boleh mengurangkan tekanan kerja. Pendapat mereka turut diakui oleh Schermerhorn, Hunt dan Osborn (1994) yang berpendapat kehadiran rakan sekerja boleh mewujudkan ikatan sosial, persahabatan dan emosi seseorang pekerja. Jalinan kerjasama ini juga dapat membantu mereka menyelesaikan pelbagai permasalahan dan tekanan kerja semasa menjalankan tugas-tugas seharian.

Tugas-tugas pasukan polis merupakan satu tugas yang mencabar dan luas skopnya seperti yang ditetapkan dalam Seksyen 20 (3), Akta Polis 1967. Tugas-tugas ini memerlukan daya tahan emosi dan fizikal yang maksimum. Dalam kerjaya PDRM kehadiran rakan sekerja boleh memberi kesan kepada tumpuan kerja yang lebih baik, boleh memotivasikan sikap terhadap kerja seseorang pegawai polis dan boleh menghasilkan kerja yang bermutu tinggi (Sulaiman, 1996; Mahani, 1996; Mohd. Roslan, 1998).

Sementara menurut Iverson dan Roy (1994) dan Cherrington (1994), melalui kesatuan dan ikatan secara berkumpulan boleh memberi kesan secara langsung kepada komitmen dan kepuasan bekerja. Ikatan berkumpulan ini adalah sebagai satu landasan untuk menyokong rakan sekerja. Ia boleh memberi kesan kepada kesetiaan yang tinggi kepada skop pekerjaannya. Malahan seseorang pekerja yang mempunyai rakan sekerja yang rapat di tempat kerja mempunyai tahap yang minimum untuk meninggalkan organisasi tersebut (O'Reilley, Caldwell & Barnett, 1989).

Kajian ini juga mendapati faktor hubungan dengan ketua tidak mempengaruhi perbezaan sikap kerja secara signifikan. Berdasarkan keputusan ini dapatlah dirumuskan bahawa pendapat beberapa orang pengkaji seperti Kohli (1985), Mottaz (1988), Gaertner dan Nollen (1989), Steer (1990), Catt dan Miller (1991), Burke, Borucki dan Hurly (1992), Iverson dan Roy (1994), Sulaiman (1998) dan Abd. Samah (2000) tidak sama dengan keputusan kajian ini. Keadaan ini berlaku adalah disebabkan organisasi PDRM adalah berbeza dari segi perkhidmatannya berbanding organisasi lain. Walaupun tidak dapat dinafikan hubungan di antara seseorang ketua dengan pekerja bawahan adalah penting dalam pembentukan halatuju sikap terhadap kerja seseorang pekerja tetapi dalam organisasi PDRM hubungan di antara seseorang pegawai atasan dengan bawahan adalah berlandaskan faktor disiplin dan akur dengan arahan-arahan yang diberikan. Mahu tidak mahu pegawai-pegawai bawahan mesti mematuhi walaupun terdapat desakan hati untuk menolaknya. Sekiranya pegawai-pegawai bawahan tidak mematuhi tanpa sebarang alasan yang munasabah tindakan tatatertib akan diambil ke atas mereka. Keadaan ini

telah menyebabkan pegawai-pegawai bawahan mesti menjalankan tugas-tugas mereka dengan penuh disiplin walaupun dalam keadaan terpaksa. Berdasarkan alasan ini, faktor hubungan dengan ketua tidak boleh dijadikan ukuran kepada penentuan sikap positif atau negatif seseorang pegawai polis kepada kerjayanya.

Faktor pengaruh gaji seperti yang dinyatakan oleh Katzell, Barrett dan Parker (1961), Jaworski (1988), Werther dan Davis (1989), Matyskiel (1989), John dan Weitz (1989) dan Ganesan dan Weitz (1996) boleh mempengaruhi sikap kerja juga tidak sama dengan keputusan dalam kajian ini. Tidak dapat dinafikan dalam apa sahaja bidang pekerjaan faktor gaji akan menjadi daya penarik untuk menjawat pekerjaan tersebut dan boleh meningkatkan sikap kerja seseorang pekerja. Keadaan ini berbeza dalam perkhidmatan organisasi PDRM. Bidang tugas pegawai-pegawai PDRM yang terlalu luas dan berat seperti yang dijelaskan dalam Seksyen 20 (3), Akta Polis 1967 tidak seimbang dengan perolehan gaji yang dinikmati oleh keseluruhan pegawai-pegawai polis. Tambahan lagi kerjaya mereka yang berisiko tinggi terhadap nyawa perlu diberi pembelaan yang sewajarnya. Menurut Mahani (1996), ramai pegawai-pegawai PDRM tidak berpuashati dengan gaji yang diperolehi dan tidak seimbang dengan beban tugas yang dipikul. Pendapat ini turut diakui oleh Abd. Halim (1997) yang mendapati ramai pegawai-pegawai polis, khususnya yang berpangkat Konstabel ditangkap oleh Badan Pencegah Rasuah (BPR) atau polis sendiri kerana terlibat dalam rasuah kerana memperolehi pendapatan bulanan yang kecil berbanding tanggungjawab yang berat lagi luas.

Berdasarkan faktor ini yang menyebabkan sikap seseorang pegawai polis terhadap pekerjaan mereka tidak stabil dan tidak sama dengan hasil keputusan kajian-kajian lalu.

Faktor suasana dan kemudahan pejabat yang dibuktikan boleh mempengaruhi sikap kerja seseorang pekerja oleh beberapa orang pengkaji seperti Wild dan Kempner (1972), Kohli dan Jaworski (1990), Hoffman dan Ingram (1991), Siguaw, Brown dan Widing (1994), Greenberg dan Brown (1995) dan Bobin dan Boles (1996) sebelum ini juga tidak bertepatan dengan hasil kajian ini. Keadaan ini berlaku adalah disebabkan oleh suasana tempat bekerja dan kemudahan-kemudahan pejabat PDRM adalah berbeza dengan organisasi-organisasi lain. Suasana tempat bekerja dan kemudahan yang dinikmati oleh seseorang pegawai polis bukan sahaja dalam pejabat tetapi juga di luar pejabat. Saban hari pegawai-pegawai polis terpaksa berhadapan dengan masyarakat sekeliling yang inginkan perkhidmatan dan mempunyai pelbagai persepsi ke atas organisasi PDRM dalam situasi yang tidak selesa sama ada di dalam pejabat ataupun di luar pejabat. PDRM adalah sebuah organisasi yang menawarkan perkhidmatan secara terus kepada masyarakat sekeliling tanpa mengira masa, kedudukan, bangsa dan anutan agama. Oleh itu, mereka terpaksa berhadapan dengan masyarakat dalam suatu suasana yang tidak menyenangkan seperti peralatan kerja yang tidak mencukupi dan ketinggalan, ruang pejabat yang kecil, kesibukan aktiviti masyarakat dan cuaca luar yang tidak menentu. Perkara ini diakui oleh Abdullah (1991) yang mendapati pegawai-pegawai polis yang ditempatkan bertugas di luar PDRM lebih menikmati persekitaran dan keselesaan fizikal di tempat bekerja berbanding pegawai-pegawai polis yang bertugas dalam organisasi

PDRM sendiri. Malahan dapatan ini turut disokong oleh Ahmad Fadzillah (1999) yang menyatakan pendedahan pertama kali seseorang pegawai polis kepada suasana tempat bekerja boleh mempengaruhi sikap terhadap tugas-tugasnya selain dari tunjuk ajar pegawai penyelia. Bersandar kepada faktor-faktor ini adalah sukar untuk menilai sikap kerja sebenar seseorang pegawai polis yang terpaksa memikul beban kerja yang berat dalam suasana tempat kerja tidak selesa dan kemudahan-kemudahan pejabat yang tidak mencukupi dan ketinggalan.

5.2.4 Faktor Suasana Sosial Kerja Dengan Komitmen Terhadap Kerja.

Hubungan ini diuji melalui hipotesis keempat, iaitu hubungan komitmen kerja dengan faktor-faktor suasana sosial kerja seperti faktor hubungan dengan ketua, pengaruh gaji, hubungan dengan rakan sekerja, suasana pejabat dan kemudahan pejabat. Dapatan kajian ini menunjukkan empat faktor suasana sosial kerja, iaitu hubungan dengan ketua, hubungan dengan rakan sekerja, suasana pejabat dan kemudahan pejabat mempunyai perbezaan yang signifikan ke atas komitmen kerja, kecuali hanya satu sahaja, iaitu faktor pengaruh gaji tidak mempunyai pengaruh perbezaan secara signifikan dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis. Keadaan ini berlaku adalah disebabkan faktor pengaruh gaji bukanlah faktor dominan dalam penentuan komitmen kerja di kalangan pegawai-pegawai polis kerana faktor hubungan dengan ketua, hubungan dengan rakan sekerja, suasana pejabat dan kemudahan pejabat adalah lebih dominan kepada komitmen kerja.

Dengan itu, empat hipotesis nul yang terdapat dalam kumpulan keempat ini ditolak dan satu sahaja diterima.

Hasil kajian ini adalah sama dengan beberapa kajian lalu seperti kajian-kajian oleh Gaertner dan Nollen (1989) dan Iverson dan Roy (1994) yang membuktikan penyelia-penyelia yang lebih fleksibel dan mempunyai sikap mengambil berat ke atas kebajikan pekerja-pekerja bawahan boleh merangsang komitmen kerja seseorang pekerja. Pendapat ini turut diakui oleh Mottaz (1988) yang menyatakan penyelia merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan komitmen pekerja terhadap organisasi mereka. Faktor hubungan dengan rakan sekerja juga mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen kerja. Keputusan kajian ini telah menyokong beberapa pendapat pengkaji seperti Cherrington (1994) dan Bobin dan Boles (1996) yang menyatakan bekerja secara berkumpulan dan sokongan rakan sekerja boleh meningkatkan perasaan kesetiaan dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Turner dan Lawrence (1965) dan Wild dan Kempner (1972), kepuasan dan komitmen terhadap kerja kepada organisasi sememangnya dipengaruhi oleh faktor-faktor persekitaran fizikal di tempat kerja. Perkara ini turut diakui oleh Kohli dan Jaworski (1990) dan mereka menyarankan sesebuah organisasi perlu menyediakan satu persekitaran psikologikal dan faedah-faedah sosial yang baik untuk mencetuskan komitmen pekerja-pekerja kepada organisasinya. Saranan ini turut disokong oleh Siguaw, Brown dan Widing (1994) yang menyatakan suasana sesebuah organisasi mempunyai

kesan signifikan yang positif terhadap kepuasan dan komitmen kerja seseorang pekerja kepada organisasinya.

Keputusan kajian ini menunjukkan bahawa pendapat dan saranan pengkaji-pengkaji lalu perlu diambilkira dalam memupuk dan meningkatkan tahap komitmen kerja seseorang pegawai polis. Keselesaan suasana pejabat dan kemudahan-kemudahan pejabat seperti keselesaan ruang pejabat, kerusi-meja, alatulis, peralatan dan sistem komputer, kelengkap sistem perhubungan komunikasi dan sebagainya perlu dipenuhi bagi memberi kesan positif kepada komitmen dan kecekapan kerja keseluruhan pegawai-pegawai polis yang mendokongi organisasi PDRM.

Sebelum ini menurut beberapa orang pengkaji seperti Katzell, Barrett dan Parker (1961), Jaworski (1988), Werther dan Davis (1989), John dan Weitz (1989), Matyskiel (1989) dan Ganesan dan Weitz (1996) yang menyatakan faktor pengaruh gaji atau pendapatan boleh mempengaruhi komitmen kerja adalah tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis setelah keputusan kajian ini diperolehi. Keputusan ini diperolehi adalah disebabkan oleh sistem pekerjaan organisasi PDRM sendiri yang berbeza dengan organisasi-organisasi lain, terutamanya aspek menjalankan tugas yang berteraskan disiplin dan patuh kepada segala arahan. Faktor ini merupakan faktor yang paling memberi kesan kepada penentuan tahap komitmen kerja seseorang pegawai polis dan bukannya pekerjaan itu dibuat berdasarkan keikhlasan dan penuh tanggungjawab. Oleh itu adalah sukar untuk melihat komitmen kerja yang sebenarnya

lahir dari seseorang pegawai polis tersebut kerana budaya kerjanya yang terikat dengan disiplin dan patuh kepada arahan daripada pihak atasan, walaupun sesetengah arahan yang diberi tidak disenangi oleh mereka. Di samping itu juga, faktor pengaruh gaji yang tidak seimbang dengan bidang tanggungjawab yang dipikul. Dalam keadaan taraf kehidupan ekonomi yang semakin tinggi dan desakan tanggungjawab kepada organisasi dan keluarga sendiri yang semakin berat telah menyebabkan terdapat segelintir pegawai polis yang terlibat dalam kegiatan-kegiatan tidak sihat bagi meringankan beban yang ditanggung mereka. Contohnya mereka terlibat dalam aktiviti rasuah dan penyalahgunaan kuasa (Abd. Halim, 1997). Ini memperlihatkan etika kerja mereka yang merosot dan melanggar peraturan-peraturan disiplin yang telah ditetapkan dalam organisasi PDRM. Situasi ini secara tidak langsung menggambarkan tahap komitmen kerja mereka yang telah merosot dan tidak sama dengan keputusan kajian-kajian lalu.

5.2.5 Faktor Pekerjaan Dengan Sikap Terhadap Kerja.

Faktor pekerjaan dengan sikap kerja diuji melalui hipotesis kumpulan kelima. Faktor-faktor pekerjaan yang diuji adalah faktor perbezaan pangkat, perbezaan pengalaman dan kursus boleh meningkatkan kemahiran. Hasil ujian mendapati dua hipotesis yang telah dibentuk menyokong keputusan kajian dan hanya satu sahaja menolak keputusan kajian. Variabel yang tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan sikap kerja seseorang pegawai polis ialah faktor perbezaan pangkat dan perbezaan pengalaman. Kedua-dua

faktor ini tidak ada kaitan dengan sikap kerja seseorang pegawai polis sama ada positif ataupun negatif.

Dapatan kajian ini tidak sama dengan pendapat-pendapat yang diperolehi oleh pengkaji-pengkaji sebelum ini seperti Dyer dan Parker (1975), Landau dan Hammer (1986), Tyler dan Bies (1990) dan Ganesan dan Weitz (1996) yang menyatakan pemberi ganjaran seperti kenaikan pangkat boleh memberi kesan kepada sikap kerja yang positif. Sekiranya faktor ini tidak dipenuhi perasaan marah dan sikap kerja yang negatif akan jelas kelihatan dari tindak tanduk para pekerja (Lawler, 1971; Mc Elroy, Morrow & Mullen, 1996).

Keputusan kajian ini tidak sealiran dengan pengkaji-pengkaji seperti Lawler (1971), Tyler dan Bies (1990), Crank, Payn dan Jackson (1993) dan Crosby, Grisaffe dan Marra (1994) yang berpendapat kepuasan dan sikap kerja dapat dicetuskan melalui pengalaman kerja. Sementara menurut Landau dan Hammer (1989) dan Mc Elroy, Morrow dan Mullen (1996), pekerja-pekerja yang mempunyai pengalaman kerja dan kelulusan tinggi amat berminat dengan faktor kenaikan pangkat yang sepatutnya mereka perolehi. Sekiranya faktor ini dinafikan hak mereka kemungkinan sikap kerja mereka dingin dan sambil lewa sahaja. Dapatan ini tidak sealiran dengan pengkaji-pengkaji lalu kerana terdapat beberapa elemen yang menimbulkan ketidakpuasan hati pegawai-pegawai polis itu sendiri. Elemen-elemen tersebut ialah terdapat sesetengah pegawai polis yang berkeelayakan, mempunyai pengalaman dan berpengetahuan luas dalam tugas-tugasnya tetapi masih tidak dinaikkan ke pangkat yang bersesuaian dengan kebolehannya. Keadaan

ini telah memberi implikasi kepada sikap terhadap kerja di kalangan pegawai-pegawai polis. Bukti ini bertepatan dengan dapatan kajian Amir Hamzah (1997) yang mendapati seseorang pegawai polis yang memakai pangkat Lans Koperal melebihi dari 10 tahun, sedangkan beliau layak memakai pangkat Sarjan jika dilihat melalui pengalaman dan kebolehannya. Maka keadaan ini boleh menimbulkan kekecewaan dan kemerosotan sikap terhadap pekerjaannya. Dapatan ini turut disokong oleh Khairil Anuar (1998) yang menyatakan kenaikan pangkat adalah satu insentif yang diperolehi oleh kemajuan kerjaya seseorang pegawai polis. Kenaikan pangkat ini perlu dilakukan secara adil dan saksama berasaskan kecemerlangan dan tidak dicemari oleh sikap pilih kasih. Ini boleh mengurangkan ketidakpuasan hati pegawai-pegawai polis dan seterusnya mereka lebih bersikap positif terhadap kerjaya mereka.

Walaupun begitu bagi faktor kursus boleh meningkatkan kemahiran didapati mempunyai hubungan yang signifikan dengan sikap kerja seseorang pegawai polis. Sememangnya tidak dapat dinafikan segala bentuk kursus sama ada kursus-kursus dalam perkhidmatan atau kursus-kursus yang dianjurkan oleh mana-mana agensi kepada pegawai-pegawai polis boleh memberi impak kepada bentuk dan halatuju sikap kerja seseorang pegawai polis. Menurut Noran Fauziah dan Wan Rafaei (1993), latihan adalah satu proses pemerolehan dan kemahiran ke atas sikap kerja seseorang pekerja bagi menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik. Dalam organisasi PDRM, kursus-kursus yang dihadiri oleh seseorang pegawai penyiasat amat penting kerana ia boleh membantu pegawai-pegawai

penyiasat menyelesaikan sesuatu siasatan dengan lebih baik berbanding pegawai-pegawai yang tidak mengikuti sebarang kursus-kursus penyiasatan (Abd. Aziz, 1994).

Menurut Burke, Borucki dan Hurley (1992), penyediaan bentuk-bentuk latihan tertentu boleh meningkatkan kemahiran dan sikap kerja seseorang pekerja. Montegar et al. (1977) dan Elder et al. (1983) pula berpendapat walaupun latihan formal diperlukan di peringkat awal dalam sesuatu bidang pekerjaan tetapi lain-lain strategi seperti tunjuk ajar dalam latihan perkhidmatan boleh meningkatkan lagi sikap kerja seseorang pekerja.

5.2.6 Faktor Pekerjaan Dengan komitmen Terhadap Kerja.

Hubungan ini diuji melalui kumpulan hipotesis yang keenam, iaitu hubungan antara komitmen kerja dengan faktor-faktor pekerjaan seperti perbezaan pangkat, perbezaan pengalaman dan kursus boleh meningkatkan kemahiran. Hasil ujian menunjukkan satu hubungan sahaja yang berada di aras yang signifikan, iaitu kursus boleh meningkatkan kemahiran. Hubungan yang signifikan ke atas faktor ini bermakna kekerapan menghadiri kursus boleh meningkatkan lagi kemahiran dan komitmen kerja seseorang pegawai polis. Sebaliknya, faktor perbezaan pangkat dan pengalaman tidak mempunyai sebarang kaitan dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis. Oleh itu, hanya dua sahaja hipotesis dalam kumpulan ini telah menyokong dan satu lagi menolak keputusan kajian.

Keputusan kajian menunjukkan faktor pangkat tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis. Hasil yang diperolehi daripada kajian ini tidak sama dengan pendapat beberapa orang pengkaji seperti Harackiewicz, Sansone dan Manderlink (1986), Gaerther dan Nollen (1989) dan Tyler dan Bies (1990) yang berpendapat faktor kenaikan pangkat boleh memberi kesan kepada minat para pekerja untuk terus kekal dalam organisasi tersebut. Ini merupakan satu tanda taat setia dan komitmen mereka kepada organisasi tersebut. Peluang-peluang sebegini juga boleh meningkatkan komitmen kerja daripada menurunkannya. Keadaan ini berlaku adalah disebabkan terdapatnya faktor-faktor ketidakpuasan hati di kalangan pegawai-pegawai polis dalam kaedah kenaikan pangkat yang tidak adil dan terlalu banyak karehah “politiking” dan “birokrasi”. Bukti ini diakui oleh Lawler (1971), Mc Elroy, Morrow dan Mullen (1996), Amir Hamzah (1997) dan Khairil Anuar (1998) yang mendapati sekiranya kaedah kenaikan pangkat dicemari dengan sikap pilih kasih dan ketidakadilan, ia boleh menimbulkan kekecewaan dan memberi kesan kepada komitmen kerja seseorang pekerja. Situasi ini turut dan sering dialami oleh pegawai-pegawai polis ketika ini dalam beberapa siri temuduga kenaikan pangkat. Oleh itu, kini ia bukan lagi boleh menjadi satu faktor pengukur kepada tinggi atau rendahnya tahap komitmen kerja seseorang pegawai polis.

Tinggi atau rendahnya tahap komitmen kerja seseorang pegawai polis bukan ditentukan oleh perbezaan pengalaman bekerja seseorang pegawai polis tersebut. Hubungan ini didapati tidak signifikan dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis. Dapatan ini

tidak sejalan dengan pendapat- pendapat Tyler dan Bies (1990) dan Crosby, Grisaffe dan Marra (1994), yang menyatakan komitmen kerja seseorang pekerja boleh dilihat dari pengalaman kerja dan tingkah laku serta kesetiaan mereka kepada organisasi. Sekiranya pekerja-pekerja yang taat setia ini tidak diberi keadilan sudah pasti melemahkan komitmen mereka untuk bekerja dengan lebih cemerlang.

Dapatan kajian ini membuktikan pengalaman kerja bukanlah satu faktor yang boleh menentukan tahap komitmen seseorang pegawai polis terhadap kerjayanya. Walaupun seseorang pegawai polis itu mempunyai pengalaman yang luas dan begitu mahir dengan tugas-tugasnya sebagai seorang pegawai yang berwibawa tetapi apabila dinafikan hak-haknya seperti kenaikan pangkat, kenaikan gaji secara melintang ataupun menegak melalui Sistem Saraan Baru (SSB), surat penghargaan dan lain-lain pengiktirafan tidak diberi, sudah semestinya boleh menimbulkan kekecewaan dan seterusnya memberi kesan kepada komitmen mereka ketika menjalankan tugas. Ini bertepatan dengan dapatan kajian oleh Crank, Payn dan Jackson (1993) yang mendapati semakin lama tempoh perkhidmatan seseorang pegawai polis, semakin kurang tahap profesionalisme dan komitmen mereka kepada organisasi kerana disebabkan wujudnya faktor-faktor ketidakpuasan hati. Walaupun begitu, menurut Zakaria (1996) , tahap profesionalisme dan komitmen terhadap kerja di kalangan pegawai-pegawai kanan polis lebih baik berbanding pegawai-pegawai pangkat rendah dalam apa juga tindakan dan suasana.

Terdapatnya hubungan yang signifikan antara komitmen kerja berdasarkan faktor menghadiri kursus boleh meningkatkan kemahiran kerja seseorang pegawai polis. Keputusan ini sependapat dengan beberapa orang pengkaji lalu seperti Riley dan Frederiksen (1983), Zakaria (1996) dan Laugeland, Johnson dan Mawhinney (1998) yang menyatakan latihan dalam perkhidmatan telah terbukti boleh meningkatkan mutu kerja dan sikap bertanggungjawab pekerja-pekerja kepada sesebuah organisasi. Faktor ini boleh memberi kesan yang efektif kepada komitmen kerja seseorang pekerja. Sekiranya objektif kerja para pekerja diuruskan dengan sistematik, sesebuah organisasi tersebut akan beroperasi dengan lebih lancar serta komitmen para pekerja lebih memuaskan (Michael, 1993).

5.2.7 Faktor Halangan Dengan Sikap Terhadap Kerja.

Sikap kerja seseorang pegawai polis dengan faktor halangan diuji melalui hipotesis ketujuh. Antara faktor-faktor halangan yang diuji adalah seperti faktor tekanan kerja, konflik dengan ketua, perbezaan gaji dan memahami peranan. Hasil ujian mendapati hanya satu sahaja faktor halangan, iaitu memahami peranan mempunyai hubungan yang signifikan dengan sikap kerja seseorang pegawai polis. Tiga lagi faktor tidak mempunyai perbezaan hubungan secara signifikan dengan sikap kerja.

Menurut Menguc (1996), terdapatnya hubungan yang rapat di antara ketidakfahaman peranan dengan sikap kerja seseorang pekerja. Malahan sebelum ini menurut Rizzo,

House dan Lirtzman (1970), Dubinsky dan Hartley (1986) dan Mohd. Roslan (1998), ilmu pengetahuan, maklumat-maklumat dan kaedah-kaedah yang penting yang ada hubung kait dengan prestasi kerja perlu didedahkan kepada para pekerja. Kaedah-kaedah bekerja juga perlu diubahsuai setiap masa bagi meningkatkan prestasi kerja dan mengatasi masalah tidak memahami peranan. Dalam konteks PDRM, banyak tugas yang melibatkan penggunaan tenaga fizikal dan mental yang tinggi seperti menjalankan tugas-tugas penyiasatan dan perisikan yang kompleks, kerja-kerja mengikut syif, menjalankan tugas-tugas rondaan dan tinjauan dan juga terpaksa berhadapan dengan masyarakat sekeliling yang pelbagai kerenahnya saban hari. Dengan adanya pegawai-pegawai polis yang cekap dan memahami peranan, perkhidmatan yang disalurkan akan lebih berkualiti (Ahmad Shamsuri, 1998). Masalah keletihan, ragam kerja yang tidak menentu, kekecewaan dan sikap sambil lewa pegawai-pegawai polis ketika menjalankan tugas sering berlaku setiap hari. Situasi ini tidak dapat menghindarkan tercetusnya pelbagai insiden salahlaku dan penyalahgunaan kuasa segelintir pegawai-pegawai polis seperti melibatkan diri dalam aktiviti jenayah secara langsung atau tidak langsung, rasuah dan pelanggaran disiplin secara sengaja. Walaupun begitu sebagai pegawai penguatkuasa, seseorang pegawai polis mesti peka dengan peruntukan undang-undang dan implikasinya sekiranya ia disalahgunakan. Dengan adanya ilmu pengetahuan dan memahami peranan, seseorang pegawai polis dapat mengambil tindakan-tindakan dengan yakin tanpa ada kecenderungan untuk menyalahgunakan kuasa (Mohd. Roslan, 1998). Malahan sikap kerja yang negatif perlu ditinggalkan dan pegawai-pegawai polis mesti mengamalkan

nilai-nilai murni dan etika kerja polis yang sebenarnya ketika memberikan perkhidmatan (Tan Sri Norian Mai, 2000).

Dapatan kajian ini juga tidak seiring dengan beberapa pendapat pengkaji lalu yang menyatakan faktor tekanan kerja, konflik dengan ketua dan perbezaan gaji boleh mempengaruhi sikap kerja seseorang pegawai polis. Mengikut Moorhead dan Griffin (1989) dan Anthony, Perrewe dan Kacmar (1993), Aldred (1994) dan Brehm dan Kassin beban kerja dan persekitaran tempat kerja yang dialami semasa bekerja boleh memberi tekanan kepada sikap kerja. Bukti kajian-kajian ini sealiran dengan bukti-bukti yang diperolehi oleh pengkaji-pengkaji kepolisan seperti Hale (1981), Kakabadse dan Dainty (1988), Gaines, Southerland dan Angell (1991), Brown dan Campbell (1994) dan Standfest (1996) yang mendapati bahawa ciri-ciri perkhidmatan pasukan polis itu sendiri telah memberi tekanan kepada seseorang pegawai polis.

Bagi organisasi PDRM sendiri, bidang tugasnya yang berat dan luas yang terpaksa dipikul oleh seseorang pegawai polis telah memberi tekanan kepada mereka (Othman, 1996). Kebanyakan pegawai polis yang mengalami tekanan kerja terdiri dari kalangan pegawai-pegawai polis berpangkat Koperai ke bawah kerana mereka sering terdedah dengan pelbagai arahan dari pegawai-pegawai atasannya (Mohd. Rodzi, 2000).

Faktor konflik dengan ketua seperti yang dibuktikan oleh Amir Hamzah (1997) dan Mohd. Rodzi (2000) boleh mempengaruhi sikap kerja seseorang pegawai polis.

Seseorang pegawai atasan hendaklah menjalankan tugas-tugasnya dengan penuh bertanggungjawab, adil dan tidak ada sikap pilih kasih ke atas pegawai-pegawai bawahannya. Mereka juga perlu mewujudkan hubungan yang baik dan menghormati di antara satu sama lain tanpa mengira kedudukan. Sekiranya situasi ini diwujudkan ia boleh memberi kesan yang memuaskan ke atas sikap kerja seseorang pegawai polis.

Perbezaan gaji juga telah dibuktikan oleh beberapa pengkaji seperti Amir Hamzah (1997), Mohd. Roslan (1998) dan Mohd. Rodzi (2000) boleh memberi kesan kepada sikap kerja seseorang pegawai polis. Walaupun dapatan dari kajian-kajian lalu membuktikan faktor-faktor tekanan kerja, konflik dengan ketua dan perbezaan gaji mempunyai kaitan dengan sikap kerja seseorang pegawai polis tetapi hasil kajian ini mendapati ia tidak mempunyai sebarang perbezaan hubungan yang signifikan dengan sikap kerja seseorang pegawai polis.

Keadaan ini berlaku adalah disebabkan kajian ini telah dijalankan di Daerah Kangar, Perlis, iaitu salah sebuah daerah yang kecil di negeri Perlis dan bilangan pegawai-pegawainya hanya seramai 417 orang sahaja. Suasana dan tekanan kerja di daerah ini adalah sederhana jika dibandingkan dengan daerah-daerah polis di kontinjen yang besar seperti Selangor, Kuala Lumpur, Perak, Johor, Sabah dan Sarawak. Kedudukan taraf kehidupan ekonominya yang agak sederhana tidak begitu memberi tekanan ke atas kehidupan seharian pegawai-pegawai polis di daerah ini. Di samping itu juga, perlaksanaan pelarasan kenaikan gaji yang baru sahaja dilakukan ke atas pegawai-

pegawai polis juga turut memberi kesan kepada sikap kerja mereka dan kajian yang sedang dijalankan. Suasana ini tidak dapat membantu pengkaji melihat secara mendalam sama ada faktor perbezaan gaji boleh mempengaruhi sikap kerja yang positif ataupun negatif di kalangan pegawai polis. Walaupun begitu ini bukanlah satu faktor yang boleh dijadikan alasan bahawa faktor-faktor tekanan kerja, konflik dengan ketua dan perbezaan gaji tidak boleh mempengaruhi sikap kerja pegawai-pegawai polis di Daerah Kangar, Perlis. Seperti yang termaktub dalam Akta Polis 1967, tugas-tugas seseorang pegawai polis terlalu berat dan luas. Mereka juga dikehendaki sentiasa bersiap sedia dan bertugas dalam tempoh 24 jam tanpa mengira waktu dan keadaan. Adalah tidak benar atau satu penafian, sekiranya ada dakwaan yang menyatakan pegawai-pegawai polis yang bertugas di Daerah Kangar, Perlis tidak menghadapi sebarang masalah tekanan kerja, konflik dengan ketua dan ketidakpuasan hati ke atas perbezaan gaji. Sedangkan beban kerja dan arahan-arahan yang dikeluarkan oleh pucuk kepimpinan tertinggi PDRM mencakupi segenap pelusuk organisasi PDRM tanpa ada perbezaan, batasan dan lokasi tugas. Apa yang berbeza berkemungkinan dari segi tahap tinggi atau rendahnya sikap kerja seseorang pegawai polis di Daerah Kangar dengan seseorang pegawai polis di daerah lain berdasarkan tekanan kerja, konflik dengan ketua dan perbezaan gaji.

5.2.8 Faktor Halangan Dengan Komitmen Terhadap Kerja.

Hubungan terakhir ini diuji melalui kumpulan hipotesis kelapan yang mengandaikan tiada perbezaan hubungan yang signifikan di antara komitmen kerja dengan faktor-faktor

halangan seperti faktor tekanan kerja, konflik dengan ketua, perbezaan gaji dan memahami peranan. Hasil kajian ini mendapati satu sahaja variabel, iaitu perbezaan gaji tidak mempunyai perbezaan hubungan secara signifikan dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis. Situasi ini berlaku adalah disebabkan PDRM baru saja melaksanakan pelarasan kenaikan gaji kepada pegawai-pegawainya. Ini secara langsung telah merangsangkan komitmen kerja yang positif di kalangan mereka dan memberi kesan kepada kajian yang sedang dijalankan. Oleh itu, adalah sukar untuk pengkaji melihat secara mendalam kesan positif atau negatif ke atas faktor perbezaan gaji di kalangan pegawai polis. Sebaliknya faktor tekanan kerja, konflik dengan ketua dan memahami peranan ada kaitan dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis dalam memberi perkhidmatan dan menguatkuasakan perundangan negara. Oleh itu, sebahagian besar hipotesis nul yang dibentuk dalam kumpulan ini tidak menyokong keputusan kajian.

Dapatan kajian yang membuktikan perhubungan gaji ada kaitan dengan komitmen kerja seperti yang disarankan oleh Werther dan Davis (1989), Ganesan dan Weitz (1996), Amir Hamzah (1997), Mohd. Roslan (1998) dan Mohd Rodzi (2000) tidak sama dengan keputusan kajian ini. Sebaliknya faktor ini tidak langsung mempunyai perkaitan dengan komitmen kerja yang ditunjukkan oleh seseorang pegawai polis. Ini bermakna pengaruh gaji bukan satu faktor yang penting dan boleh menjadi ukuran kepada tinggi atau rendahnya tahap komitmen kerja seseorang pegawai polis. Sebagai sebuah organisasi yang berpaksikan kepada disiplin yang tinggi, kedudukan struktur gaji yang tinggi atau

rendah tidak boleh dipertikaikan oleh mana-mana pegawai polis. Dengan penerapan budaya kerja berdisiplin yang telah diberi melalui latihan, setiap pegawai-pegawai polis dikehendaki bertugas dengan penuh berdisiplin dan profesional. Walaupun gaji mereka rendah berbanding bidang tugas yang berat lagi luas, mereka tetap dikehendaki bertugas dalam apa sahaja suasana. Oleh itu, adalah sukar untuk memastikan tahap komitmen kerja yang sebenarnya seseorang pegawai polis.

Hubungan yang negatif di antara faktor tekanan kerja dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis mempunyai persamaan dengan hasil kajian beberapa orang pengkaji lalu. Menurut Brown dan Campbell (1994), punca-punca tekanan kerja dalam perkhidmatan polis adalah disebabkan oleh kekurangan kakitangan, bekerja mengikut syif, banyak berurusan dengan orang awam, kekangan masa yang terhad, kurang berkomunikasi, kerja lebih masa, kekurangan sumber dan beban kerja yang mengganggu urusan keluarga. Pendapat ini turut disokong oleh Standfest (1996) yang mendapati ramai pegawai-pegawai polis mengalami masalah kesihatan, termasuk psikologi dan emosi ekoran daripada tekanan kerja terlalu berat. Bagi Gaines, Southerland dan Angell (1991), Othman (1996) dan Mohd. Rodzi (2000), tekanan terhadap pegawai-pegawai polis disebabkan oleh struktur organisasi yang terlalu birokratik dan ketat, sistem pekerjaannya yang terlalu banyak melibatkan arahan, halangan birokrasi, kurang peluang dalam membuat keputusan, kurang peluang meningkatkan diri dan tahap disiplin yang terlalu ketat berbanding kakitangan awam organisasi lain. Di samping itu juga, faktor-faktor di persekitaran kerja yang tidak selesa menjadi punca kepada tekanan kerja dan memaksa

seseorang itu menyesuaikan diri dengan suasana yang tidak selesa tersebut bagi menghadapi pekerjaannya setiap hari (Aldred, 1994; Brehm dan Kassin, 1996).

Menurut Amir Hamzah (1997) dan Mohd. Rodzi (2000) seseorang penyelia mesti mempunyai sikap yang adil, tidak pilih kasih, mempunyai nilai-nilai kepercayaan, penghormatan, persahabatan dan sikap mengambil berat kepada kehendak pekerja bawahan. Ini secara tidak langsung kebijaksanaan seseorang penyelia dalam menyelia pekerja-pekerja bawahan boleh meningkatkan lagi tahap komitmen kerja mereka kepada organisasi. Pendapat yang dibuktikan oleh pengkaji-pengkaji ini telah menyokong hasil kajian yang telah diperolehi ini. Dalam organisasi PDRM, sistem pengurusan dan pentadbirannya berbentuk 'piramid', iaitu segala arahan dikeluarkan dari pihak atasan dan dikembangkan kepada pihak bawahan. Oleh itu adalah wajar pegawai-pegawai atasan mempunyai sikap yang bersih, cekap dan amanah. Ini boleh menjadi teladan kepada pegawai-pegawai bawahan dan komitmen kerja mereka bertambah memuaskan.

Seterusnya hasil kajian yang diperolehi berhubung dengan faktor memahami peranan juga bertepatan dengan pendapat beberapa orang pengkaji lalu seperti Rizzo, House dan Lirtzman (1970), Dubinsky dan Hartley (1986), Siguaw, Brown dan Widing (1994) dan Brown dan Peterson (1994) yang menyatakan ketidakfahaman peranan seseorang pekerja boleh berlaku dalam perkhidmatan itu sendiri. Perkara ini boleh berlaku mungkin disebabkan oleh masalah kekurangan maklumat dalam organisasi tersebut. Penetapan sistem kerja yang sistematik boleh mengatasi ketidakfahaman peranan pekerja-pekerja

dan secara tidak langsung komitmen kerja mereka terus meningkat. Malahan menurut Ahmad Shamsuri (1998) dan Mohd. Roslan (1998), kecekapan dan kemahiran pegawai-pegawai polis boleh meningkatkan mutu perkhidmatan mereka. Organisasi PDRM adalah satu organisasi yang menawarkan perkhidmatan keselamatan secara langsung kepada masyarakat sekeliling. Oleh itu, pengetahuan kerja dan komitmen yang tinggi adalah perlu bagi memastikan perkhidmatan yang ditawarkan dipercayai dan berkualiti tinggi.

5.3 IMPLIKASI KAJIAN

5.3.1 Implikasi Model Kajian.

Keputusan kajian ke atas faktor-faktor demografi seperti faktor jantina, umur dan bangsa dengan sikap kerja yang dibina di atas model kajian tidak dapat menyokong sepenuhnya model kajian yang diutarakan oleh Breckler (1984) dan Luthans (1989). Didapati hanya faktor umur sahaja yang mempunyai hubungan yang signifikan dengan faktor sikap kerja seseorang pegawai polis. Sementara faktor jantina dan bangsa tidak mempunyai perbezaan hubungan secara signifikan ke atas sikap kerja seseorang pegawai polis.

Selain itu hanya satu sahaja faktor demografi yang mempunyai hubungan secara signifikan dengan komitmen kerja, iaitu faktor jantina. Sementara faktor umur dan bangsa tidak mempunyai sebarang hubungan yang signifikan. Ini bermakna hanya dua sahaja variabel yang menyokong model kajian dan satu lagi tidak menyokong.

Dalam struktur organisasi PDRM faktor jantina tidak menjadi faktor penentu dalam pembahagian tugas. Kesemua pegawai polis sama ada lelaki atau wanita akan menjalankan tugas-tugas seperti yang telah dipertanggungjawabkan dalam seksyen 3(3) Akta Polis 1967. Walau bagaimanapun pada realitinya pegawai-pegawai polis wanita pada hari ini lebih banyak diberikan tanggungjawab yang agak ringan berbanding pegawai-pegawai polis lelaki. Contohnya, pada masa kini, tugas-tugas untuk mengendalikan sistem komputer di Cawangan Komunikasi dan urusan pejabat di pejabat-pejabat Pentadbiran dan Pengurusan lebih banyak diperuntukkan kepada pegawai-pegawai polis wanita berbanding pegawai-pegawai polis lelaki. Sebaliknya tugas-tugas rondaan dan penyiasatan yang memerlukan daya tahan fizikal banyak diserahkan kepada pegawai-pegawai polis lelaki.

Dapatan kajian ke atas sikap kerja berdasarkan faktor suasana sosial kerja yang merangkumi faktor hubungan dengan ketua, pengaruh gaji, hubungan dengan rakan sekerja, suasana pejabat dan kemudahan pejabat didapati menyokong hampir sebahagian model kajian yang telah dibina berdasarkan model kajian Breckler (1994) dan Luthans (1987). Walaupun begitu, faktor hubungan dengan rakan sekerja tidak menyokong kepada pembentukan model kajian ini. Ini bermakna faktor tersebut mempunyai hubungan signifikan dengan sikap kerja seseorang pegawai polis berbanding faktor suasana sosial kerja yang lain, iaitu hubungan dengan ketua, pengaruh gaji, suasana pejabat dan kemudahan-kemudahan pejabat. Dalam pembentukan sikap kerja yang sihat

dalam kajian ini, didapati faktor hubungan dengan rakan sekerja begitu mempengaruhi pegawai-pegawai polis dalam melahirkan satu bentuk sikap kerja yang positif dan efektif.

Seterusnya pengujian dibuat ke atas komitmen kerja berdasarkan faktor-faktor suasana sosial kerja seperti hubungan dengan ketua, pengaruh gaji, hubungan dengan rakan sekerja, suasana pejabat dan kemudahan pejabat. Hasilnya menunjukkan hampir keseluruhan variabel-variabel ini tidak menyokong model kajian yang telah dibentuk berdasarkan model kajian Breckler (1984) dan Luthans (1987), kecuali variabel pengaruh gaji yang tidak mempunyai perbezaan hubungan secara signifikan ke atas komitmen kerja seseorang pegawai polis. Dapatan–dapatan yang diperolehi memperjelaskan lagi bahawa faktor-faktor hubungan baik dengan ketua, hubungan baik dengan rakan sekerja, suasana harmoni pejabat dan kemudahan pejabat yang mencukupi amat mempengaruhi komitmen kerja seseorang pegawai polis. Sekiranya faktor-faktor di atas dapat dimaksimumkan, komitmen kerja yang tinggi akan dapat dilahirkan oleh seseorang pegawai polis yang mengamalkan budaya kerja selama 24 jam sehari. Ini akan bertepatan dengan motto perkhidmatan PDRM, iaitu “Mesra, Cepat Dan Betul” dan “Bersedia Berkhidmat”.

Keputusan kajian juga mendapati model kajian yang dibina berdasarkan model kajian Breckler (1984) dan Luthans (1987) hanya menyokong dua sahaja faktor pekerjaan. Ini dihasilkan melalui kajian ke atas sikap kerja seseorang pegawai polis berdasarkan faktor pekerjaan seperti faktor perbezaan pangkat, perbezaan pengalaman dan menghadiri kursus boleh meningkatkan kemahiran. Dua faktor yang menyokong model kajian ini

ialah faktor perbezaan pangkat dan perbezaan pengalaman yang tidak mempunyai perbezaan hubungan yang signifikan dengan sikap kerja seseorang pegawai polis. Faktor menghadiri kursus boleh meningkatkan kemahiran telah menolak pembentukan model kajian ini. Faktor ini didapati amat penting dengan organisasi PDRM kerana pegawai-pegawai polis perlu didedahkan dari masa ke semasa dengan kursus-kursus dalam perkhidmatan bagi meningkatkan lagi kecekapan dan mengurangkan perasaan tertekan ketika menjalankan tugas-tugas kepolisian. Lagi pun, bentuk kerja organisasi PDRM berteraskan budaya disiplin yang amat memerlukan ciri-ciri tersebut ketika menjalankan tugas-tugas seharian. Di samping itu juga, mereka perlu didedahkan dengan kursus-kursus yang baru dan mendalam bagi menangani aktiviti-aktiviti jenayah yang semakin mencabar dan sofistikated di negara ini.

Seterusnya dapatan kajian memperlihatkan tahap komitmen kerja pegawai-pegawai polis berdasarkan faktor pekerjaan seperti perbezaan pangkat, perbezaan pengalaman dan kursus boleh meningkatkan kemahiran. Hasil kajian ini juga mendapati faktor perbezaan pangkat dan perbezaan pengalaman telah menyokong model kajian yang dibentuk berdasarkan model kajian Breckler (1984) dan Luthans (1987) kerana kedua-dua faktor ini tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen kerja seseorang pegawai-pegawai polis. Sebaliknya faktor kursus boleh meningkatkan kemahiran tidak menyokong model kajian kerana faktor ini mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis. Ini disebabkan terdapat sebilangan pegawai-pegawai polis berpendapat faktor menghadiri kursus bukanlah faktor terpenting yang

boleh meningkatkan tahap komitmen mereka kepada pekerjaan berbanding faktor kenaikan pangkat dan pengalaman yang luas dalam bidang pekerjaan mereka. Sebaliknya tinggi atau rendah tahap komitmen kerja seseorang pegawai polis boleh dilihat kepada kefahaman, kebolehan dan dedikasinya kepada bidang kuasa kerja yang dikendalikan olehnya. Ini bertepatan dengan keputusan kajian ini yang membuktikan faktor kursus amat penting dalam meningkatkan kemahiran dan komitmen kerja seseorang pegawai polis.

Keputusan kajian menunjukkan sebahagian daripada variabel-variabel yang dibentuk dalam model kajian berdasarkan model kajian Breckler (1984) dan Luthans (1989) dapat disokong. Hasil kajian mengesahkan sikap kerja berdasarkan faktor-faktor halangan seperti faktor tekanan kerja, konflik dengan ketua dan perbezaan gaji telah menyokong pembentukan model kajian. Ini bermakna ketiga-tiga faktor ini tidak mempunyai perbezaan hubungan yang signifikan ke atas sikap kerja. Sebaliknya faktor memahami peranan boleh mempengaruhi sikap kerja seseorang pegawai polis secara signifikan. Faktor ini merupakan faktor dominan dalam membentuk sikap kerja seseorang pegawai polis sama ada positif ataupun negatif. Kefahaman dan minat terhadap tugas amat penting bagi menjamin kejayaan dan kualiti perkhidmatan yang disalurkan. Ciri-ciri ini secara tidak langsung akan meningkatkan kepercayaan dan kehormatan masyarakat sekeliling kepada perkhidmatan dan imej organisasi PDRM dari masa ke semasa.

Faktor halangan yang didokongi oleh faktor-faktor seperti tekanan kerja, konflik dengan ketua dan memahami peranan didapati tidak menyokong model kajian yang telah dibentuk berdasarkan model kajian Breckler (1984) dan Luthans (1987). Hanya satu sahaja faktor, iaitu faktor perbezaan gaji yang menyokong model kajian ini. Ini bermakna tiga faktor halangan, iaitu tekanan kerja, konflik dengan ketua dan memahami peranan mempunyai hubungan yang signifikan dan satu faktor lagi, iaitu perbezaan gaji tidak mempunyai hubungan yang signifikan ke atas komitmen kerja seseorang pegawai polis. Keadaan ini berlaku adalah disebabkan oleh permasalahan-permasalahan tekanan kerja, konflik dengan ketua dan kurang memahami peranan adalah faktor-faktor yang sering timbul dalam struktur perkhidmatan organisasi PDRM. Faktor-faktor ini tidak dapat dielakkan kerana bentuk perkhidmatan PDRM sendiri yang luas, berisiko, berat dan sentiasa menerima arahan daripada pegawai-pegawai atasan serta berdepan dengan masyarakat sekeliling yang mempunyai pelbagai persepsi ke atas organisasi PDRM. Suasana ini begitu mempengaruhi hala-tuju komitmen kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai polis. Faktor-faktor ini amat jelas memberi impak kepada komitmen kerja seseorang pegawai polis. Tambahan lagi struktur kerja organisasi PDRM yang terlalu menekankan kepada disiplin dan arahan menyebabkan komitmen kerja seseorang pegawai polis sering tidak menentu dan stabil.

Daripada keseluruhan sikap dan komitmen terhadap kerja yang diuji berdasarkan empat kumpulan variabel utama, iaitu kumpulan variabel demografi, suasana sosial kerja, pekerjaan dan halangan didapati sama ada ia mempunyai hubungan yang signifikan atau

sebaliknya adalah bergantung kepada perkaitan di antara variabel-variabel tersebut dengan sikap dan komitmen kerja seseorang pegawai polis. Justeru itu, model kajian yang dibentuk berdasarkan model Breckler (1984) dan Luthans (1989) tidak dapat disokong sepenuhnya kerana terdapat beberapa variabel yang tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan sikap dan komitmen kerja seseorang pegawai polis. Walaupun begitu pembentukan model kajian telah memberi satu gambaran yang jelas bahawa sikap dan komitmen terhadap kerja sebagai variabel bersandar di kalangan pegawai-pegawai polis boleh terhasil berdasarkan variabel-variabel bebas yang dikaji.

5.3.2 Implikasi Praktis.

Tumpuan kajian ini adalah ke atas organisasi PDRM secara umumnya dan khasnya Kontinjen polis di negeri Perlis. Kajian dijalankan adalah untuk melihat hubungan di antara sikap dan komitmen terhadap kerja di kalangan pegawai-pegawai polis berdasarkan faktor-faktor demografi, suasana sosial pejabat, pekerjaan dan halangan-halangan yang terdapat dalam organisasi PDRM sendiri.

Walaupun mungkin terdapat sesetengah pihak yang mendakwa tidak ada permasalahan ke atas sikap dan komitmen terhadap kerja di kalangan pegawai-pegawai polis di Kontinjen Perlis kerana suasana kemasyarakatan dan beban kerja yang rendah berbanding di kontinjen-kontinjen besar seperti Kuala Lumpur, Selangor, Pulau Pinang dan Johor tetapi bentuk perkhidmatan polis yang seragam tidak ada perbezaan, berisiko tinggi,

mencabar, merbahaya, boleh menimbulkan tekanan dan hilang pertimbangan yang waras semasa mereka menjalankan tugas.

Justeru itu, pihak pengurusan PDRM perlu memberi perhatian yang serius kepada faktor-faktor yang timbul ekoran daripada permasalahan sikap dan komitmen kerja pegawai-pegawai polis yang tidak stabil dan positif ini tanpa mengambil kira tahap aktiviti-aktiviti jenayah dan beban kerja sesebuah kontinjen polis. Berikut adalah implikasi-implikasi ke atas organisasi PDRM yang terhasil daripada kajian ini. Oleh itu, adalah perlu ia dikemaskini ke arah pembentukan sikap dan komitmen terhadap kerja yang lebih positif di kalangan pegawai-pegawai polis.

Implikasi pertama, hubungan sikap dan komitmen kerja dengan faktor umur dan jantina. Kajian ini menunjukkan sikap dan komitmen kerja di kalangan pegawai-pegawai polis boleh dipengaruhi oleh faktor umur dan jantina. Faktor umur yang didokongi oleh pegawai-pegawai yang masih berusia muda dan baru menceburi bidang perkhidmatan kepolisan serta mempunyai kelulusan yang tinggi begitu berminat untuk berjaya dalam bidang kerjaya yang telah diceburi terutamanya berkaitan dengan kenaikan pangkat dan lain-lain pengiktirafan tetapi sekiranya faktor-faktor ini dinafikan sudah pasti sikap dan komitmen kerja yang akan ditrampilkan oleh mereka akan pudar dan merosot (Mathieu & Zajac, 1990; Abd. Aziz, 1994; Tolbert & Moen, 1998).

Faktor jantina juga begitu berkait rapat dengan sikap dan komitmen kerja seseorang pegawai polis. Walaupun dasar organisasi PDRM tidak menetapkan faktor jantina dalam pembahagian sesuatu tugas tetapi tugas-tugas yang melibatkan tenaga fizikal yang tinggi dan lasak seperti menyuraikan tunjuk-perasaan atau rusuhan, membuat rondaan dan mencegah jenayah perlu disesuaikan dengan faktor jantina seseorang pegawai polis. Adalah tidak bersesuaian dengan sikap semula jadi seseorang pegawai polis wanita yang lemah lembut terpaksa menjalankan tugas-tugas berat dan lasak berbanding pegawai-pegawai polis lelaki. Keputusan ini bersesuaian dengan pendapat Reskin dan Padavic (1994), Beutel dan Marini (1995), O'Connell dan Betz (1996), Mahani (1996) dan Naurah (1998) yang menyatakan kaum wanita memilih bidang pekerjaan berdasarkan kepada minat bukannya diskriminasi dan tekanan. Kaum wanita memilih pekerjaan kepada sesuatu yang boleh membawa erti dalam kehidupan mereka berbanding kaum lelaki yang kebanyakannya memilih pekerjaan berdasarkan kepada nilai-nilai material, cabaran dan lasak.

Oleh itu, pihak pengurusan PDRM perlu mengkaji semula bentuk kerja pegawai-pegawainya berdasarkan faktor umur dan jantina supaya tidak lagi timbul perasaan ketidakpuasan hati dan kekecewaan. Bentuk kerja yang ringan seperti tugas-tugas pentadbiran di Pejabat Pentadbiran dan Pengurusan dan di Pejabat Pertanyaan perlu diberikan kepada pegawai-pegawai polis wanita. Bagi tugas-tugas yang berat seperti rondaan bit, serbuan, tangkapan dan soalsiasat hendaklah dikhususkan kepada pegawai-pegawai polis lelaki. Sekiranya keadaan sekarang ini dibiarkan berlarutan ia boleh

memberi impak kepada sikap dan komitmen terhadap kerja di kalangan pegawai-pegawai polis.

Implikasi kedua, hubungan sikap kerja dan komitmen kerja dengan rakan sekerja. Dalam kajian ini menunjukkan hubungan dengan rakan sekerja boleh mempengaruhi sikap dan komitmen kerja seseorang pegawai polis sama ada negatif atau pun positif. Menurut Weitz, Sujan dan Sujan (1989) kerja secara berpasukan akan mengurangkan tekanan bebanan kerja. Faktor ini amat serasi dengan organisasi PDRM yang amat menekankan bekerja secara berpasukan atau “*esprit de corp*”. Bekerja secara ini bukan sahaja mengurangkan tekanan tetapi juga dapat menjimatkan kos tenaga dan masa yang diperlukan dalam proses-proses perisikan dan penyiasatan kes-kes jenayah dan keselamatan negara.

Kehadiran rakan sekerja boleh mewujudkan ikatan sosial seperti menjalinkan semangat persahabatan, emosi dan keselamatan seseorang pekerja akan terjamin (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 1994; Sulaiman, 1996; Mahani, 1996). Bentuk penugasan PDRM yang berisiko tinggi (Hart & Wearing, 1995 ; Yates & Pillai, 1996) amat memerlukan kehadiran rakan sekerja yang dapat memberi sokongan dan bantuan ketika menghadapi permasalahan dan kecemasan semasa bertugas. Polisi ini sememangnya dititik-beratkan dalam organisasi PDRM seperti menjalankan tugas-tugas rondaan dan mengiringi pesalah-pesalah jenayah yang telah ditetapkan dalam bentuk berkumpulan.

Walaupun perkara ini telah diberi perhatian pada masa sekarang tetapi dalam keadaan beban kerja yang semakin meningkat dan kompleks, faktor perhubungan dengan rakan sekerja perlu dipupuk setiap masa oleh pihak pengurusan PDRM bagi mengeratkan nilai-nilai silaturrahim, bertolak ansur dan budaya sanggup berkorban kepada rakan sekerja demi melahirkan sikap dan komitmen kerja yang lebih positif. Ini bersesuaian dengan etika kerja organisasi PDRM sendiri dan motto “Mesra, Cepat Dan Betul”. Faktor ini perlu sentiasa diamalkan kerana secara tidak langsung ia akan meningkatkan lagi nilai-nilai “*esprit de corp*” yang sememangnya telah dititikberatkan oleh pucuk kepimpinan PDRM.

Implikasi ketiga, Pengaruh suasana sosial kerja yang merupakan satu variabel yang begitu dominan dalam pembentukan dan halatuju sikap dan komitmen kerja pegawai-pegawai polis. Hubungan dengan ketua sama ada mesra atau sebaliknya boleh memberi impak yang ketara dalam sistem penugasan pegawai-pegawai polis. Menurut Steers (1990), penyelia yang berkesan mesti mempamerkan sifat-sifat kepimpinan yang baik kepada para pekerja bawahannya. Sifat-sifat ini akan memberi kesan kepada kepuasan kerja dan meningkatkan sikap dan komitmen kerja yang positif. Penyelia yang menunjukkan teladan yang terpuji, memberi maklumbalas kepada pekerja, mengamalkan sikap yang adil, bertolak ansur, mewujudkan matlamat yang berdaya saing, memberi motivasi, memberi pertolongan ketika pekerja-pekerja memerlukan pertolongan adalah merupakan seorang pemimpin yang berkesan dan dinamik (Catt & Miller, 1991; Abd. Samah, 2000). Dalam konteks penugasan PDRM walaupun terdapat unsur-unsur

birokrasi dan autoritarian (Gaines, Southerland dan Angell, 1991) tetapi gaya kepimpinan perlu diubahsuai dan ada unsur-unsur keterbukaan serta muzakarah. Ini akan melibatkan pelbagai peringkat pegawai dan pangkat dalam menyuarakan sesuatu pendapat dan akhirnya akan mendapat satu keputusan yang lebih mantap dan menyeluruh. Ini secara langsung akan memberi kesan yang positif kepada bentuk sikap dan komitmen kerja pegawai-pegawai polis untuk berkhidmat kepada organisasi PDRM.

Oleh itu, pihak pengurusan tertinggi PDRM perlu memberi satu garis panduan yang lebih lengkap, jelas dan kemaskini berkaitan faktor hubungan di antara pegawai-pegawai atasan dengan bawahan melalui surat-surat arahan pentadbiran Ketua Polis Negara, Ketua Polis Negeri, Ketua Polis Daerah dan Ketua Polis Balai. Walaupun diketahui garis panduan dan surat pekeliling berkaitan tindakan-tindakan yang perlu dijalankan oleh seseorang pegawai kanan polis ke atas pegawai-pegawai bawahan telah dikeluarkan setiap masa tetapi pada hakikatnya garis panduan-garis panduan tersebut tidak dipatuhi sepenuhnya kerana terdapatnya masalah pertindihan arahan dan tidak mengikuti arahan demi kepentingan diri sendiri, contohnya dalam membuat Laporan Prestasi Kerja Tahunan, menangani masalah disiplin pegawai-pegawai polis dan penyalahgunaan kemudahan dan kuasa oleh pegawai-pegawai polis.

Implikasi keempat, iaitu masalah ketidakselesaan dengan suasana dan kemudahan pejabat juga boleh mempengaruhi komitmen kerja seseorang pegawai polis. Menurut Siguaw, Brown dan Widing (1994) dan Bobin dan Boles (1996), persekitaran tempat kerja boleh

membentuk halatuju komitmen seseorang pekerja kepada pekerjaannya. Sememangnya tidak dapat dinafikan dengan keanggotaan yang mencecah 82,383 orang pegawai polis (PDRM, 30 Disember 2000) di seluruh negara adalah sukar bagi pucuk kepimpinan menyediakan satu suasana persekitaran kerja yang selesa kepada pegawai-pegawainya. Akan tetapi dalam era perkembangan teknologi maklumat dan aktiviti jenayah yang semakin kompleks adalah wajar perkara ini diberi pertimbangan. Perkara-perkara yang perlu diberi perhatian ialah keperluan-perluan logistik seperti ruang pejabat yang selesa, peralatan pejabat seperti komputer yang berkualiti, kemudahan alat tulis, kelengkapan uniform, skim perkhidmatan yang memberangsang, kelengkapan persenjataan yang canggih, sistem komunikasi yang terkini, kenderaan yang mencukupi, kebajikan dan sistem perumahan yang bersesuaian dengan masa kini. Keperluan-keperluan ini amat dikehendaki bagi menjamin satu bentuk perkhidmatan yang berkualiti dan dipercayai oleh masyarakat sekeliling. Cadangan ini bersesuaian dengan saranan Siguaw, Brown dan Widing (1994), Amir Hamzah (1997) dan Ahmad Shamsuri (1998) yang menyatakan kesesuaian suasana organisasi dengan kehendak-kehendak pekerja akan mempercepatkan lagi ke arah pencapaian objektif organisasi.

Oleh itu, pucuk kepimpinan PDRM perlu menangani faktor ini dengan segera kerana sistem kehidupan masyarakat Malaysia telah memasuki era teknologi maklumat dan globalisasi. Setiap tindakan memerlukan kebijaksanaan dan kepantasan teknologi. Keselesaan suasana tempat bekerja yang dilengkapi dengan pelbagai kemudahan canggih perlu dikemaskini supaya tindakan-tindakan yang diambil tepat dan jitu. Sekiranya

perkara-perkara ini dapat dipenuhi, misalnya objektif utama PDRM pada tahun 2000 ini untuk memerangi jenayah dan menyelesaikan siasatan ke atas kes-kes jenayah akan tercapai dengan jayanya (Tan Sri Norian Mai, 2000).

Implikasi kelima, faktor menghadiri kursus akan meningkatkan kemahiran juga boleh memberi kesan kepada peningkatan sikap dan komitmen kerja seseorang pegawai polis. Kursus-kursus dalam perkhidmatan selain daripada. Menurut Elder et al. (1983), Zakaria (1996) dan Laugeland, Johnson dan Mawhinney (1998), walaupun latihan formal diperlukan untuk meningkatkan kemahiran tetapi tunjuk ajar dalam perkhidmatan juga boleh memberi kesan yang positif terhadap sikap dan komitmen kerja seseorang pekerja. Dalam konteks penugasan PDRM, kemahiran mengendalikan sesuatu kes sama ada yang melibatkan perlakuan jenayah berat atau jenayah domestik memerlukan kemahiran yang tertentu. Tambahan lagi dengan senario aktiviti jenayah yang semakin kompleks menyebabkan pegawai-pegawai polis perlu diberi pendedahan yang luas ke atas sesuatu kes dan bagaimana untuk menanganinya. Mengikut Riley dan Frederiksen (1983) dan Michael (1993), penetapan objektif kerja akan melahirkan pekerja-pekerja yang mahir dan boleh mencapai objektif yang dikehendaki oleh organisasi.

Oleh itu, pucuk kepimpinan PDRM perlu bertindak segera dalam mempelbagaikan kursus-kursus dalam perkhidmatan selain daripada kursus asas sebagai seorang pegawai polis. Contohnya, kursus Etika dan Integriti Peningkatan Sikap Kerja yang telah dan sedang dianjurkan oleh organisasi PDRM kepada pegawai-pegawainya sejak tahun 1996

didapati banyak memberi impak yang ketara kepada komitmen dan mentaliti kerja seseorang pegawai yang telah menghadirinya. Sekiranya perkara-perkara ini tidak diberi penekanan berkemungkinan akan berlaku insiden-insiden seperti cuai dalam menjalankan tugas, menyalahgunakan kuasa dan kedudukan dan melakukan tugas-tugas peribadi dengan berselindungan di sebalik tugas-tugas rasmi (Pengaman, 1992).

Implikasi keenam dan terakhir yang perlu diberi perhatian oleh pucuk kepimpinan PDRM ialah faktor-faktor halangan yang terdapat dalam bidang perkhidmatan PDRM sendiri, seperti permasalahan tekanan kerja, konflik dengan ketua, dan tidak memahami peranan atau tanggungjawab sebagai seorang pegawai polis. Faktor-faktor halangan ini juga boleh menjejaskan sikap dan komitmen kerja seseorang pegawai polis dalam menyalurkan perkhidmatannya kepada masyarakat sekeliling. Sekiranya perkara ini benar-benar berlaku sudah pasti masyarakat sekeliling akan hilang kepercayaan kepada perkhidmatan PDRM dan ini tidak bertepatan dengan salah satu motto perkhidmatannya, iaitu “Perkhidmatan Cemerlang Wawasan Pasukan”.

Tekanan kerja adalah salah satu permasalahan yang tidak dapat dielakkan dan sering dialami oleh seseorang pegawai polis. Keadaan ini timbul adalah disebabkan oleh beban kerja yang terlalu banyak dan luas skopnya (Ainsworth, 1995 ; Othman, 1996; Richmond & Kehoe, 1999). Di samping itu juga, karenah masyarakat sekeliling yang sering mempertikaikan kewibawaan dan perkhidmatan PDRM juga memberi satu tekanan dan ketegangan semasa bekerja kepada seseorang pegawai polis (Yates & Pillai, 1996 ;

Arjunaidi, 1997). Oleh itu, satu program motivasi dan kaunseling perlu diwujudkan bagi meringankan tekanan-tekanan yang sering dialami oleh pegawai-pegawai polis ini. Menurut Che Hamzah Che Mat (1992), kepincangan dalam pengurusan untuk mengimbangi kehidupan akan menimbulkan konflik dan kecelaruan sahsiah serta minda seseorang individu. Jika gangguan ini timbul sudah pasti fungsi sebenar seseorang pekerja itu akan turut terjejas. Malahan perkara ini turut ditegaskan oleh Mahmood (1990) yang menyatakan rangsangan dan perlakuan di persekitaran akan memberi impak kepada perlakuan seseorang pekerja. Kaedah mobiliti dalaman organisasi seperti pertukaran tempat bekerja dan pemberian ganjaran ektrinsik seperti kenaikan pangkat atau lain-lain ganjaran juga boleh mengatasi tekanan kerja seseorang pekerja (Harackiewicz et al., 1986; Mc Elroy, 1991).

Kewujudan konflik di antara pegawai-pegawai bawahan dengan atasan juga boleh mempengaruhi komitmen kerja seseorang pegawai polis. Sekiranya wujud konflik di antara pegawai-pegawai bawahan dengan atasan sudah pasti kerja-kerja yang akan dihasilkan tidak berkualiti dan hanya untuk memenuhi arahan yang dikeluarkan sahaja. Oleh itu, pegawai-pegawai atasan perlu bijak menangani permasalahan ini dan seterusnya menjadi “role model” kepada pegawai-pegawai bawahan untuk diteladani. Kedua-dua pihak perlu mewujudkan satu hubungan yang erat dan serasi bagi menghasilkan satu bentuk perkhidmatan yang cemerlang. Menurut Burke et al. (1992), Cohen et al. (1995) dan Mohd. Rodzi (2000), tahap hubungan, sokong dan kerjasama penyelia dengan pekerja-pekerja akan memberi kesan kepada prestasi kerja seseorang pekerja. Walaupun

begitu, faktor ini akan menimbulkan tekanan sekiranya bentuk pengawasan yang keterlaluan dan kedudukan penyelia yang terlalu hampir dengan seseorang pekerja.

Walaupun ciri-ciri autoritarian diperlukan dalam organisasi PDRM tetapi adalah disarankan supaya segala bentuk kekangan dan birokrasi yang terdapat dalam kepimpinan PDRM dihadkan bagi mewujudkan keselesaan kepada pegawai-pegawai bawahan untuk terus maju dan komited kepada bidang tugas PDRM. Apa yang penting dalam konteks ini, seseorang pemimpin itu mesti berkemampuan dan berkebolehan mengendalikan pegawai-pegawai bawahan, berkebolehan dan berkemampuan merancang, berkebolehan dan kemampuan mengelola, memiliki ilmu pengetahuan dan teknikal dan seterusnya mampu dan berkebolehan memberi dorongan kepada pegawai-pegawai bawahan untuk mengeluarkan pendapat, melaksanakan pendapat dan idea yang baik secara efektif (Zamzami Amir, 1992).

Permasalahan tidak memahami peranan sebagai seorang pegawai polis perlu ditangani segera dalam mengembalikan imej PDRM yang tercemar sejak ke belakangan ini. Kepercayaan masyarakat sekeliling kepada kewibawaan perkhidmatan PDRM perlu dikembalikan. Adalah menyedihkan sekiranya seseorang pegawai polis yang telah diberikan latihan asas dalam jangka masa setahun dan diikuti dengan kursus-kursus lanjutan tidak dapat memahami dan memperlihatkan mutu kerja yang berkualiti. Menurut Brown dan Peterson (1994), tidak memahami peranan adalah disebabkan oleh kekurangan maklumat atau tidak memahami kehendak-kehendak pihak atasan. Di

sampling itu juga, sekiranya kaedah bekerja secara sistematik tidak diuruskan dengan betul sudah pasti ia akan menimbulkan kekeliruan kepada komitmen kerja seseorang pekerja (Dubinsky & Hartley, 1986). Oleh itu, pucuk kepimpinan PDRM perlu memberi maklumat-maklumat yang jelas, lengkap, tepat dan kemaskini bagi memudahkan pegawai-pegawai bawahan menjalankan tugas seperti yang telah ditetapkan dalam objektif perkhidmatan PDRM dan menepati motto “Mesra, Cepat Dan Betul”.

Berdasarkan faktor-faktor halangan yang terdapat dalam perkhidmatan PDRM itu sendiri, pucuk kepimpinan perlu mengubahsuai atau mewujudkan beberapa pendekatan baru bagi menangani masalah ketidaktentuan sikap dan komitmen terhadap kerja di kalangan pegawai-pegawai polis masa kini. Sekiranya faktor-faktor yang telah dikenalpasti ini diberi perhatian secara saksama dan adil, segala masalah yang berkaitan dengan sikap dan komitmen terhadap kerja di kalangan pegawai-pegawai polis akan dapat di atasi dan imej PDRM akan bertambah cemerlang.

5.4 MASALAH DAN CADANGAN KAJIAN.

5.4.1 Masalah Kajian

Dalam menjayakan kajian ini, pengkaji telah menghadapi beberapa masalah. Walau bagaimanapun masalah-masalah yang dihadapi tidak menjejaskan kajian yang telah dijalankan. Masalah-masalah yang dihadapi lebih bersifat teknikal pentadbiran ketika menjalankan kajian sahaja.

Masalah pertama yang dihadapi ialah dari segi pentadbiran pengedaran, penjelasan dan mengutip kembali borang-borang soalselidik. Dalam masalah ini pengkaji terpaksa memperuntukkan masa yang panjang untuk mengedarkan, memberi penjelasan dan pengutipan kembali borang-borang tersebut daripada responden-responden yang terlibat dalam kajian ini. Keadaan ini timbul disebabkan pengkaji menjalankan kajian ini secara berseorangan dan jumlah responden yang terlibat dalam kuantiti yang ramai, iaitu seramai 344 orang responden. Di samping itu juga, tujuan pengkaji melakukan pengedaran dan penerangan ke atas borang-borang soalselidik ini secara persendirian adalah untuk mengelakkan sebarang kekeliruan dan ketidakfahaman responden-responden ke atas soalan-soalan yang terdapat dalam borang-borang soalselidik tersebut. Oleh itu, untuk memudahkan pengkaji-pengkaji yang akan datang adalah dicadangkan supaya melantik beberapa orang pembantu pengkaji bagi melincinkan urusan ini.

Masalah kedua, yang dialami ialah kajian ini melibatkan pelbagai cawangan, pangkat dan kelulusan pegawai-pegawai polis yang terdapat dalam Pentadbiran Polis Daerah Kangar, Perlis. Oleh itu, pengkaji terpaksa pergi dan mengumpul pegawai-pegawai polis yang terlibat dari satu cawangan ke satu cawangan untuk mengedar, memberi penjelasan dan mengutip kembali borang-borang soalselidik tersebut setelah selesai dijawab. Keadaan ini juga memaksa pengkaji memperuntukkan masa yang lebih panjang daripada yang telah ditetapkan oleh pengkaji sendiri. Oleh itu, adalah disyorkan pengkaji-pengkaji yang akan datang menetapkan terlebih dahulu jumlah cawangan-cawangan dan responden yang

hendak dikaji supaya tidak lagi timbul masalah yang sama seperti yang dihadapi oleh pengkaji sendiri.

Masalah ketiga, pengkaji juga menghadapi masalah ketidakfahaman dan keraguan responden-responden yang terlibat ke atas soalan-soalan yang terdapat di dalam borang-borang soalselidik. Terdapat sebilangan responden masih tidak memahami soalan-soalan yang dikemukakan walaupun telah diselesaikan di tahap ujian rintis dan soalan-soalan yang disoal itu amat mudah untuk dijawab. Situasi ini timbul adalah disebabkan responden-responden yang terlibat dalam kajian ini kurang didedahkan dengan kajian-kajian yang berbentuk akademik dan ilmiah. Oleh itu, pengkaji terpaksa memberi penjelasan secara berulang-ulang dan terperinci sehingga mereka memahami kehendak-kehendak soalan-soalan tersebut. Terdapat juga segelintir lagi responden yang bimbang dan ragu-ragu terhadap borang-borang soalselidik yang diedarkan oleh pengkaji. Mereka didapati takut untuk terlibat dan menjawab soalselidik-soalselidik ini kerana bimbang sekiranya jawapan-jawapan yang diberi salah dan boleh memberi kesan kepada Laporan Prestasi Kerja Tahunan mereka seperti dikenakan tindakan disiplin atau mendapat laporan rendah daripada pihak pegawai atasan. Walau bagaimanapun akhirnya pengkaji berjaya meyakinkan responden-responden yang terlibat bahawa segala maklumat-maklumat yang diberi adalah rahsia dan ia hanyalah untuk kajian ilmiah sahaja seperti yang dicatatkan dalam borang-borang soalselidik. Oleh itu, untuk memudahkan pengkaji-pengkaji yang akan datang adalah dicadangkan kaedah temubual dijalankan selain daripada mengedarkan borang-borang soalselidik. Dengan ini dipercayai pengkaji-

pengkaji tersebut akan mendapat jawapan yang lebih tepat dan memenuhi objektif kajian yang akan dijalankan.

5.4.2 Cadangan Kajian

Berdasarkan kepada masalah-masalah yang dialami oleh pengkaji, adalah dicadangkan pengkaji-pengkaji yang akan datang memberi penekanan kepada faktor-faktor seperti di bawah.

Pertama, kajian ke atas sikap dan komitmen kerja adalah begitu kompleks kerana ia melihat pelbagai sudut psikologi seseorang individu pekerja sama ada fizikal mahupun spiritual. Oleh itu, pengkaji ingin menyarankan kajian yang akan dijalankan oleh pengkaji-pengkaji lain di masa hadapan mengenalpasti terlebih dahulu dan memilih faktor-faktor demografi yang dijangkakan menjadi faktor dominan seperti tahap kelulusan, perkahwinan dan cawangan tempat bertugas yang boleh mempengaruhi sikap dan komitmen kerja seseorang pekerja. Dengan ini, keputusan kajian yang akan dihasilkan lebih jitu dan berkesan. Dalam kajian ini, pengkaji hanya memberi tumpuan kepada faktor-faktor jantina, umur dan bangsa sahaja.

Kedua, pengkaji juga ingin mencadangkan supaya menggunakan sampel yang lebih ramai dan meliputi seluruh Kontinjen PDRM di Malaysia. Ini perlu dilakukan bagi menghasilkan keputusan kajian yang lebih menyeluruh dan komprehensif. Keputusan ini

juga akan dapat menggambarkan keseluruhan sikap dan komitmen kerja pegawai-pegawai PDRM di seluruh Malaysia. Di samping itu juga, bakal-bakal pengkaji akan dapat membuat perbandingan sikap dan komitmen kerja pegawai-pegawai polis di antara kontinjen-kontinjen PDRM yang terdapat di seluruh Malaysia.

Ketiga, dicadangkan supaya diberi kefahaman yang sejelas-sejelasnya kepada responden-responden yang telah dipilih bagi mengelakkan perasaan ketakutan dan keraguan dalam menjawab soalselidik-soalselidik yang diedarkan. Walaupun sebelum ini, pengkaji sendiri telah berulang kali menegaskan bahawa segala maklumat yang diberi akan dirahsiakan dan kajian ini hanya untuk latihan ilmiah sahaja tetapi masih terdapat lagi segelintir responden yang bimbang untuk menjawabnya. Situasi ini timbul adalah disebabkan oleh persekitaran sosial PDRM yang penuh dengan kawalan disiplin yang ketat. Oleh itu, bakal-bakal pengkaji perlu memberi penekanan dalam perkara ini supaya ia tidak lagi berulang dan kesesuaian serta keikhlasan responden-responden ketika menjawab soalselidik-soalselidik adalah penting bagi menjamin ketulenan keputusan yang akan dihasilkan.

Seterusnya, pengkaji ingin menyarankan kepada pucuk kepimpinan PDRM supaya memberi perhatian ke atas keperluan-keperluan kerja pegawai-pegawai polis bagi meningkatkan sikap dan komitmen kerja mereka yang berkualiti dan disanjung oleh masyarakat sekeliling. Keperluan-keperluan yang perlu diberi perhatian ialah suasana sosial kerja yang selesa, keperluan semasa menjalankan tugas dan keperluan diri

pegawai-pegawai polis, terutamanya yang melibatkan kebajikan. Perkara-perkara ini amat penting dalam mengatasi masalah sikap dan komitmen kerja pegawai-pegawai polis yang sering dipertikaikan oleh masyarakat sekeliling yang celik perundangan dan dahagakan perkhidmatan PDRM yang bersih, cekap dan amanah. Ini secara langsung, imej organisasi PDRM akan dapat dipulihkan kembali dan dapat mengangkat martabat keseluruhan pegawai-pegawai PDRM.

SENARAI RUJUKAN

- Abdullah Rahmat. (1991). *Kepuasan Bekerja Pegawai-Pegawai Kanan Polis Yang Dipinjamkan Dan Ditempatkan Di Luar PDRM*. Universiti Kebangsaan Malaysia: Kertas Projek Diploma Sains Kepolisan.
- Abdul Aziz Hassan. (1994). *Beban Kerja Pegawai-pegawai Penyiasat Mempengaruhi Kadar Penyelesaian Kes Jenayah Petunjuk*. Universiti Kebangsaan Malaysia: Kertas Projek Diploma Sains Kepolisan.
- Abdul Halim Ibrahim. (1997). *Keberkesanan Tindakan PDRM Dalam Menangani Rasuah Di Kalangan Pegawai-Pegawai Polis*. Universiti Kebangsaan Malaysia: Kertas Projek Diploma Sains Kepolisan.
- Abdul Samah Mat. (2000). *Tahap Komitmen Pegawai Polis Pangkat Rendah Ke Atas Organisasi PDRM*. Universiti Kebangsaan Malaysia: Kertas Projek Diploma Sains Kepolisan.
- Ahmad Shamsuri Ahmad Mukri. (1998). *Persepsi Dan Ekspektasi Masyarakat Terhadap Perkhidmatan Polis*. Universiti Kebangsaan Malaysia. Kertas Projek Diploma Sains Kepolisan.
- Ahmad Fadzillah Mohamed. (1999). *Tahap Komitmen Pegawai Pangkat Rendah Ke Atas Organisasi PDRM*. Universiti Kebangsaan Malaysia: Kertas Projek Diploma Sains Kepolisan.
- Ahmad Sarji Abd. Hamid. (1991). *Perkhidmatan Awam Yang Berkualiti*. Kuala Lumpur: Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN).
- Ainsworth, P.B. (1995). *Psychology and Policing in a Changing World*. New York: John Wiley & Sons .
- Akta Polis, 1967 (Akta 344)*. (1994). Kuala Lumpur: International Law Book Services.
- Aldred, C.. (1994). "U.K. Ruling Focuses Attention to Job Stress". *Business Insurances*. 28.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1984). Testing the 'Side-bet Theory' of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Amir Hamzah Ibrahim. (1997). *Kemerosotan Semangat Bekerja Di Kalangan Anggota-Anggota Polis Pangkat Rendah*. Universiti Kebangsaan Malaysia: Kertas Projek Diploma Sains Kepolisan.
- Anastasi, A. (1982). *Psychological Testing and Assessment*. (5th. Ed.). New York: Mc Millan Publishing Co. Inc.
- Anshel, M. H. (2000). A Conceptual Model and Implications for Coping with Stressfull Events in Police Work. *Criminal Justice & Behavior*, 27, 375-401.
- Anshel, M. H., Robertson, M. & Peter, C. (1997). Sources of Acute Stress and Their Appraisals and Reappraisals Among Australian Police as a *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 70, 337-357.
- Anthony, W. P., Perrewew, P. L. & Kacmar, K. M.(1993). *Strategic Human Resource Management*. Forth Worth: Harcourt Brace Jovanovic College Publisher.
- Arjunaidi Mohamad. (1997). *Faktor Demografi, Persekitaran dan Organisasi Yang Berkaitan Dengan Ketegangan*. Tesis Sarjana Sains (Pengurusan). Sintok, Kedah: Universiti Utara Malaysia.
- Aven, F. F., Parker, B. & McEvoy, G. M. (1993). "Gender and Attitudinal Commitment to Organizations: A Meta-Analysis". *Journal of Business Research*, 26, 61-73.
- Babin, J. & Italics, J.S. (1996). The Effects of Perceived Co-Worker Involvement Supervisor Support on Service Provider Role, Stress, Performance and Satisfication. *Journal of Retailing*. 72, 1, 57 -75.
- Bandura, A. (1971). *Social Learning Theory*, Morristown, N.J: General Learning Press.
- BBC News*. (21 Jun 1998). Thai Police Involved in Drugs Executions.
- Beer, M. (1987). Revitalizing Organisations: Change Process and Emergent Model. *Academy of Management EXECUTIVE*. 1(1). 51-55.
- Behrman, D.H. & Perreault, W.D. (1984). A Role Stress Model of the Performance and Satisfaction of Industrial Salesperson. *Journal of Marketing*. 48, 9 - 21.
- Berita Harian*. (12 November 2000). Keputusan Rayuan Rahim. 2.

- Berita Harian*. (12 November 2000). Aduan Sikap Perkauman Polis Britain Kian Meningkatkan. 11.
- Beutel, A. M., & Marini, M.M. (1995). Gender and Values. *American Sociological Review*. 60, 436-448.
- Borgatta, E. F. & Borgatta, M. L. (1992). *Encyclopedia of Sociology*. Vol. 4. New York : Macmillan.
- Breckler, S. J. (1984). Empirical Validation of Affect, Behavior and Cognition as Distinct Component of Attitude. *Journal of Personality and Social Psychology*. 47, 6, 1191 - 1205.
- Brehm, S. S. & Kassin, S.M. (1994). *Social Psychology*. (3rd. Edition). Boston: Houghton Mifflin Company.
- Bonnie, K.. (2000). Work, Workers and Workplaces: A Qualitative Analysis of Narratives of Mental Health Consumers. *Journal of Rehabilitation*. 66, 24-31.
- Brown, J. M. & Campbell, E. A. (1994). *Stress and Policing : Sources and Strategies*. Chichester: John Wiley and Sons.
- Brown, S. P. & Peterson R. A. (1994). The Effect of Effort on Sales Performance and Job Satisfaction. *Journal of Marketing*. 58, 70-80.
- Brown, J. & Cooper, C. (1996). Occupational Stress Among Senior Police Officers. *British Journal of Psychology*, 87, 11-31.
- Burke, M.J., Borucki, C. C. & Hurley A. E. (1992). Reconceptualizing Psychological Climate in a Retail Service Environment: A Multiple- Stakeholder Perspective. *Journal of Applied Psychology*. 77, 717-729.
- Burke, R. J. (1993). Work-Family Stress, Conflict, Coping and Burnout in Police Officers. *Stress Medicine*, 9, 171-180.
- Catt, S. E. & Miller, D. S. (1991). *Supervision : Working with People* (2nd Ed.). Boston: Irwin.
- Chart, D., Schmitt, N., DeShon, R. P., Clause, C. S., & Delbridge, K. (1997). Reaction to Cognitive Ability Tests : The Relationship Between Race, Test Performance Face Validity and Test-Taking Motivation. *Journal of Applied Psychology*. 82, 300-310.

- Che Hamzah Che Mat. (1992). *Hak dan Had*. Bukit Aman: Pengaman PDRM. 43, 51-53.
- Cherrington, D. J. (1994). *Organizational Behavior : The Management of Individual and Organizational Performance*. (2nd Ed.). Boston : Allyn and Bacon.
- Cohen, A., Fink, S., Gadon, H. & Willits. R., (1995). "A Re-Examination of the Side – Bet Theory as Applied to Organizational Commitment". *Human Relations*. 45(10), 1015-1050.
- Crank, J. P., Payne, B. & Jackson, S. (1993). The Relationship Between Police Beliefs System and Attitudes Toward Police Practices. *Criminal Justice Behavior*, 20(2), 199-221.
- Crosby, L. A., Grisaffe, D. B. & Marra, E. R. (1994). The Impact of Quality and Customer Satisfaction on Employee Organizational Commitment. *Marketing and Research Today*. 19-30.
- Darden, W. R., Hampton, R. & Howell, R. D. (1989). Career Versus Organizational Commitment: Antecedents and Consequences of Retail Salespeople's Commitment, *Journal of Retailing*. 65, 80-106.
- Dix, C. (1997). Police Violence : Rising Epidemic/Rising Resistance. *Black Scholar*, 27, 4-59.
- Dubinsky, A. .J. & Hartley, S. W. (1986). A Path-Analytic Study of a Model of Salesperson Performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 4, 36-46.
- Dyer, L. & Parker, D. F. (1975). Classifying Outcomes in Work Motivation Research: An Examination of the Intrinsic-Extrinsic Dichotomy. *Journal of Applied Psychology*, 60, 455-458.
- Elder, J. P., Sundstrom, P., Brezinski, W., Waldeck, J. P., Calpin, J. P. & Boggs, S. R. (1983). An Organization Behavior Management Approach to Quality Assurance in a Community Mental Health Center. *Journal of Organizational Behavior Management*. 5, 19-35.
- Evans, B. J. & Coman, G. J. (1993). General Versus Specific Measures of Occupational Stress: An Australian Police Survey. *Stress Medicine*, 9, 11-20.
- Fried, Y., Rowland, K. M. & Ferris, G. R. (1984). The Physiological Measurement of Work Stress: A Critique. *Personnel Psychology*. 37, 583-615.

- Fultz, J., Batson, D. C., Fortenbach, V. A., McCarthy, P. M. & Varney, L. L. (1986). Social Evaluation and the Empathy-Altruism Hypothesis. *The Journal of Personality and Social Psychology*. 50, 761-769.
- Gaines, L. K. Southerland, M. D., & Angell, J. E. (1991). *Police Administration*. New York: Mc Graw- Hill Inc.
- Gaertner, K. N. & Nollen, S. D. (1989). Career Experience, Perceptions of Employment Practices and Psychological Commitment to the Organization. *Human Relations*. 42, 975-991.
- Ganesan, S. & Weitz, B. A. (1996). The Impact of Staffing Policies on Retail Buyer Job Attitudes and Behavior. *Journal of Retailing*. 72, 1, 31-56.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (1995). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work (5th Ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hale, D. C. (1981). *Police Patrol Operations and Management*. New York: John & Wiley & Sons.
- Harackiewicz, J. M., Sansone, C. & Monderlink, G. (1986). Competence, Achievement, Orientation and Intrinsic Motivation: A Process Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*. 48, 493-508.
- Hart, P. M., Wearing, A. J. & Headey, B. (1994). Perceived Quality of Life, Personality and Work Experiences: Construct Validation of the Police Daily Hassles and Uplifts Scales. *Criminal Justice and Behavior*. 21, 283-311.
- Hart, P. M. & Wearing, A. J. (1995). Police Stress and Well-Being: Integrating Personality, Coping and Daily Work Experiences. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 68, 24-133.
- Hoffman, K. D & Ingram, T. N. (1991). Creating Customer - Oriented Employees. *Journal of Health Care Marketing*. 11, 24-32.
- Iaffaldano, M. T. & Muchinsky, P. M. (1985). Job- Satisfaction and Job Performance: A Meta - Analysis. *Psychological Bulletin*. 97, 251- 273.
- Iverson, R. D. & Roy, P. (1994). "A Causal Model of Behavioral Commitment: Evidence From a Study of Australian Blue-Colour Employees". *Journal of Management*. 20(1), 15-41.

- Janice, A. (1998). How to Get an a in Attitude. *Career World*. 26.
- Jaworski , B. J. (1988). Toward a Theory of Marketing Control: Environmental Context, Control Types and Consequences. *Journal of Marketing*. 52, 23-39.
- John, G. & Weitz, B. (1989). Salesforce Compensation: An Empirical Investigation of Factors Related to Use of Salary Versus Incentive Compensation. *Journal of Marketing Research*, 26, 1-14.
- Kakabadse, A. & Dainty, P. (1988). "Police Chief Officers: A Management Development Survey". *Journal of Managerial Psychology*. 3(3), 1-44.
- Kania. (1988). Should We Tell the Police to Say "Yes" to Gratuities?. *Criminal Justice Ethic*. 7, 37-49.
- Kaplan, R. M. & Saccuzzo, D. P. (1982). *Psychological Testing: Principles, Application and Issues*. California : Brooks Publishing Company.
- Katzell, R. A., Barrett, R. S. & Parker, T. C. (1961) Job Satisfaction, Job Performance and Situational Characteristics. *Journal of Applied Psychology*. 45, 65-72.
- Khairil Anuar Mohd. Isa. (1998). *Sistem Kenaikan Pangkat Pegawai Kanan Polis*. Universiti Kebangsaan Malaysia: Kertas Projek Diploma Sains Kepolisan.
- Kohli, A.K. (1985). Some Unexplored Supervisory Behaviors and Their Influence on Salespeople's Role Clarity, Specific Self-Esteem, Job Satisfaction and Motivation. *Journal of Marketing Research*. 22, 424-433
- Kohli, A. K. & Jaworski, B. J. (1990). Market Orientation: The Contructs, Resarch Proposition and Managerial Implications. *Journal of Marketing*. 54, 1-18
- Konty, M.A. & Dunham, C.C. (1997). Defferences in value and attitude change over the life course. *Sociological Spectrum*. 17.
- Landau, J & Hammer, T. H. (1986). Clerical Employees' Perceptions of Intraorganizational Opportunities. *Academy of Management Journal*. 29, 385-404.
- Langeland, K. L., Johnson, C. M. & Mawhinney, T. C. (1998). "Improving Staff Performance in a Community Mental Health Setting: Job Analysis, Training, Goal Setting, Feedback and Years of Data. *Journal of Organizational Behavior Management*. 18, 21-41.

- Lawler, E. E. (1971). *Pay and Organizational Effectiveness: A Psychological View*. New York: Mc Graw-Hill.
- Leon, L. B., Roberts, S. P. & Norma, H. D.. (1983). *Demography. Encyclopaedia*, USA: Funk & Wagnalls, Inc.
- Lipe, D. (1970). Trait Validity of Airline Stewardess Performance Ratings. *Journal of Applied Psychology*. 54, 347-352.
- Lueptow, L. B. (1996). "Gender and Orientation Toward Work". In P.J. Dubeck & K. Borman (Eds.) *Women and Work*. New York: Garland.
- Luthans, F. (1989). *Organizational Behavior*. Edisi Ke 5 New York: Mc Graw - Hill Book Company.
- Lynn, S. A., Cao, L. T. & Horn, B. C. (1996). "The Influence of Career Stage on the Work Attitude of Male and Female Accounting Professionals. *Journal of Organizational Behavior*. 17, 135-149.
- Mahani Mahmood. (1996). *Kepuasan Bekerja Pegawai-Pegawai Kanan Wanita Dalam PDRM*. Universiti Kebangsaan Malaysia: Kertas Projek Diploma Sains Kepolisan.
- Mahmood Nazar Mohamad. (1990). *Pengantar Psikologi: Satu Pengenalan Asas Kepada Jiwa Dan Tingkah laku Manusia*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Massa. (1 Mac 1997). Bila Wang Mengabui Mata. 8.
- Massa. (15 Mac 1997). Empat Anggota Polis Digantung Kerja. 8.
- Massa. (13 September 1997). Polis Tidak Pilih Bulu. 8.
- Massa. (20 September 1997). Polis Tampar Pelajar Digantung Kerja. 8.
- Mathieu, J. E & Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*. 108, 171-194.
- Matyskiel, W. A. (1989). *Perception of Business Professionals, Teacher and College Student Regarding a Performance Base Reward System for Public Education (Merit Pay)*. University of Massachusetts.
- Mc Elroy, J. C., Morrow, P. C., & Mullen, E. J. (1996). Intraorganizational Mobility and Work Related Attitudes. *Journal of Organizational Behavior* 17, 363- 374.

- McGee, G. W. & Ford, R. C. (1987). "Two (or More?) Dimensions of Organizational Commitment: Reexamination of the Affective and Continuance Commitment Scales". *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 638-642.
- Menagham, E. G. (1991). Work Experiences and Family Interaction Processes: The long Reach of the Job? *Annual Review of Sociology*. 7, 419-444.
- Menguc, B. (1996). The Influence of the Market Orientation of the Firm on Sales Force Behavior and Attitudes: Further Empirical Result. *International Journal of Reseach in Marketing*. 13,277-291.
- Michael, J. (1993). Establising Operations. *The Behavior Analyst*. 16,191-206.
- Moen, P. M.. (1992). *Women's Two Roles: A Contemporary Dilemma*. New York: Auburn House.
- Moenir, A. S.. (1988). *Kepimpinan Kerja, Peranan, Teknik & Keberhasilannya*. Permit P. T.. Bina Aksana – Jakarta.
- Mohd. Foad Sakdan, Najib Ahmad Marzuki, Che Su Mustafa & Mohd. Taib Ariffin. (1997). *Laporan Kajian: Sikap Dan Jangkaan Masyarakat Terhadap Wawasan 2020*. Sintok Kedah: Universiti Utara Malaysia.
- Mohd. Reduan Aslie. Tan Sri Mohd Haniff Omar (1990). Kuala Lumpur: *Kepolisian Dan Keselamatan*. AMK Interaksi Sdn. Bhd.
- Mohd. Reduan Aslie. (1990). *Jenayah Di Malaysia: Aliran, Punca Dan Penyelesaian*. Kuala Lumpur: AMK. Interaksi Sdn. Bhd.
- Mohd. Rodzi Ismail. (2000). *Persepsi Anggota Polis Pangkat Rendah Terhadap Kerjaya Dalam PDRM*. Universiti Kebangsaan Malaysia: Kertas Projek Diploma Sains Kepolisian.
- Mohd. Roslan Zainuddin (1998). *Kualiti Hidup Anggota-Anggota Polis Dan Kesannya Kepada Produktiviti Dan Kepuasan Kerja*. Universiti Kebangsaan Malaysia: Kertas Projek Diploma Sains Kepolisian.
- Montegar, C. A., Reid, D. H., Madsen, C. H., & Ewell, M. D. (1977). Increasing Institutional Staff to Resident Interactions Through In-Service Training and Supervisor Approval. *Behavior Therapy*. 8,533-540.

- Morrow, C. J., McElroy, J. C. & Blum, M. (1988). Work Commitment Among Department of Transportation Employees. *Review of Public Personnel Administration*. 41, 467-482.
- Moorhead, G. & Griffin, R. W. (1989). *Organizational Behavior (2nd Edition)*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Muller, C. W., Wallace, J. E. & Price, J. L. (1992). "Employee Commitment: Resolving Some Issues". *Work and Occupations*, 19(3), 211-236.
- Naurah Ibrahim. (1998). *Cabaran Baru Terhadap Peranan Polis Wanita Dalam Kepolisan Di Malaysia Menjelang Abad Ke 21*. Universiti Kebangsaan Malaysia: Kertas Projek Diploma Sains Kepolisan.
- New Strait Times*. (15 Mach 1997). Action Against the Black Sheep Will Continue.5.
- New Strait Times*. (16 Mach 1997). Use Discretion with Juveniles.1.
- New Republic*. (15 September 1997). Bad Cops, Good Cops. 1-7.
- Noran Fauziah Yaakub & Wan Rafaei Abd. Rahman. (1993). *Sumber Manusia Dalam Organisasi*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa & Pustaka.
- Norian Mai. (2000). Ketua Polis Negara. *Ucapan Hari Peringatan Polis Kali Ke 193*, 25 Mac 2000.
- O'Connell, L. & Betz, M. (1996). *Gender Differences in Work Interests*. In P. DuBeck & K. Borman (Eds.). *Women and work: A handbook*. New York: Garland.
- O' Reilley, C. A., Caldwell, D. & Barnett, W. P. (1989). "Work Group Demograpfy, Social Integration and Turnover". *Administrative Science Quarterly*. 34, 21-37.
- Othman Harun. (1996). *Hubungan Di Antara Tekanan, Beban Kerja Dan Prestasi Pegawai Penyiasat PDRM*. Universiti Kebangsaan Malaysia: Kertas Projek Diploma Sains Kepolisan.
- PDRM. (2000). *Rekod Perkhidmatan Polis DiRaja Malaysia*. 30 Disember 2000.
- Pengaman*. (1993). Majalah Polis DiRaja Malaysia.
- Pengaman*. (1993). Majalah Polis DiRaja Malaysia.

- Penley, L. & Gould, S. (1988). Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations". *Journal of Organizational Behavior*. 9, 43-59.
- Prenzler, T. & Mackay, P. (1995). Police Gratuities; What the Public Think. *Criminal Justice Ethics*. 14, 11-15.
- Razali Mat Zin, Ali Yusob Md. Zain & Bidin Yatim. (1998) . *A Reexamination of Meyer and Allen's Three-Component Model of Organizational Commitment: A Test In A Malaysian Sample*. Unpublished Research Report. Sintok, Kedah: University Utara Malaysia.
- Reinhart. (2000). How to Leap Over Barriers to Performance. *Training & Development*. 54, 20-25.
- Reskin, B. F. & Padavic, I. (1994). *Women and Men at Work*. Thousand, CA : Pine Forge.
- Richmond, R. L. & Kehoe, L. (1994). Quantitative and Qualitative Evaluations Brief Interventions to Change Excessive. *Addiction*. 94.
- Riggio, R. E. & Porter, L. W. (1990). *Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Illinois: Scott, Foresman & Company.
- Riley, A.W & Frederiksen, L.W.(1983). Improving Staff Effectiveness in Human Service Setting: Problems and Prospects. *Journal of Organizational Behavior Management*. 5, 3- 16.
- Rizzo, J.R., House, R. J & Lirtzman, S, I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 15, 150-163.
- Robbin S. P. (1992). *Organizational Behavior (6th Edition)*. New York: Prentice Hall International Inc.
- Robbins, S., Water-Marsh, T., Cacioppe, R. & Millett, B.. (1994). *Organizational Behaviour- Australia And New Zealand: Concepts, Constroversies And Applications*. New York: Prentice-Hall.
- Roberts, P. G., Peter, B. N. & Philip, W. G.. (1991). *Demography. The New Encyclopaedia Britannica*. Encyclopaedia Britannica Inc.
- San Antonio Express-News*. (28 September 2000). Mexico Human Right Chief Details Plight of Cops.

- Schermerhorn, J. Jr., Hunt, J. & Orborn, R. (1994). *Managing Organizational Behavior* (5th Ed.). New York: John – Wiley & Sons Inc.
- Schmit, M.J. & Ryan, A.M.(1997). Applicant Withdrawal : The Role of Test-Taking Attitudes and Racial Differences. *Personnel Psychology*. 50, 855-877.
- Schuler, R.S. (1977). The Effects of Role Perceptions on Employee Satisfaction and Performance Moderate by Employee Ability. *Organizational Behavior and Human Performance*. 18, 98- 107.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business* (2nd. Edition). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Siguaw, J. A., Brown, G. & Widing, R. E.(1994). The Influence of the Market Orientation of the Firm on SalesForce Behavior and Attitudes. *Journal of Marketing Research*. 31, 106-16.
- Standfest, S. R. (1996). The Police Supervisor and Stress. *FBI Law Enforcement Bulletin*, 65, 4-7.
- Steers, R. M. (1990). *Introduction to Organizational Behavior* (4th Ed.). New York: Harper Collinc Publishers.
- Strenberg, R. J. (1997). *Parthways to Psychology*. Orlando, Florida: Harcourt Brace & Company.
- Sulaiman Abdul Razak. (1996). *Cara Guna Tenaga Manusia Untuk Memperbaiki Disiplin Dan Mutu Kerja Dalam Pasukan Polis*. Universiti Kebangsaan Malaysia: Kertas Projek Diploma Sains Kepolisan.
- Tolbert, P. S. & Moen, P. (1998). Men's and Women's Definitions of 'Good' Jobs. *Work & Occupations*. 25, 27-168.
- Tomaskavic-Devey, D. (1993). *Gender and Racial Inequality at Work: The Source and Consequences of Job Segregation*. Ithaca, NY: Intertional Labor Relations Press.
- Training House. (1984). *Survey of Attitude Toward Work*. Princeton NJ: Inc.
- Turner, A. N. & Lawrence, P. R. (1965) . *Industrial Jobs and the Worker*. Boston: Harvard University, Division of Research.

- Tyler, T. R & Bies, R. J. (1990). Beyond Formal Procedures: The Interpersonal Context of Procedural Justice. *Applied Social Psychology and Organizational Settings*. Erlbaum, Hillsdale, N.J., 77- 98.
- Utusan Malaysia*. (13 Mac 1998). Lagi Polis Disyaki Jadi Tekong Di tahan.1.
- Utusan Malaysia*. (14 Mac 1998). Tiga Polis Bebaskan 20 Pendatang Di tahan. 1.
- Utusan Malaysia*. (28 Mac 1998). Perbicaraan 3 Anggota Polis Di tuduh Merogol. 18.
- Utusan Malaysia*. (3 Mac 1999). Lapan Polis Gagal Tangani Rusuhan Dipecat. 19.
- Utusan Malaysia*. (4 Mac 1999). Polis Nafi Tembak Mati Penduduk Islam. 19.
- Utusan Malaysia*. (4 Mac 1999). Indonesia Pecat Ketua Polis Maluku. 17.
- Utusan Malaysia* (25 Disember 1999). Perangi ‘Kambing Hitam’ Penjenayah Besar Dalam Polis. 7.
- Utusan Malaysia*, (9 Januari 2000). Orang Yang Bersalah Tetap Dihukum. 2.
- Utusan Malaysia*. (15 September 2000). Palsu Dokumen: Polis Turut Ditahan. 8.
- Utusan Malaysia*. (20 September 2000). Polis Zimbabwe Usir Penduduk Ladang Kulit Putih. 10.
- Utusan Malaysia*. (9 November 2000). Orang Ramai Marah Lihat Video Kekejaman Polis. 10.
- Utusan Malaysia* (16 November 2000). Anggota Polis Bunuh Kekasih Isteri Dihukum Mati. 1.
- Utusan Malaysia*. (1 Disember 2000). Saksi Mengadu Dikasari Anggota FRU. 5.
- Utusan Malaysia*. (1 Januari 2000). 3 Pegawai Polis Disyaki Edar Ecstasy Ditahan. 6.
- Utusan Malaysia*. (20 Januari 2001). Sarjan Terima Rasuah RM200 Dipenjara 18 Bulan. 8.
- Vicchio, S. J. (1997). Ethic and Police Integrity. *FBI Law Enforcement Bulletin*. 66, 5-8.
- Vroon, D. (1996). Police-Attitude. *American Guide*. 59, 4-61.

- Weitz, B. A., Sujan, H. & Sujan, M. (1986). Knowledge, Motivation and Adaptive Behavior: A Framework for Improving Selling Effectiveness. *Journal of Marketing*. 50, 174 - 191.
- Werther, JR. W. B. & Davis, K. (1989). *Human Resource And Personal Management*. New York: McGraw-Hill International Editions.
- Wild, R. & Kempner, T. (1972). Influence of Community and Plant Characteristics on Job Attitudes of Manual Workers. *Journal of Applied Psychology*. 56, 106 - 113.
- Yates, D. L. & Pillai, V. K. (1996). Attitudes Toward Community Policing: A Causal Analysis. *Social Science Journal*. 33, 193-210.
- Zakaria Yusof. (1996). *Profesionalisme Polis - Mengukur Tahap Profesionalisme Anggota-Anggota Polis DiRaja Malaysia*. Universiti Kebangsaan Malaysia: Kertas Projek Diploma Sains Kepolisan.
- Zamzami Amir. (1992). *Peranan Dan Sikap Penyelia Dalam PDRM*. Bukit Aman: Pengaman PDRM. 43, 21-24.

LAMPIRAN A

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA SINTOK, KEDAH.

Salam sejahtera,

Terima kasih diucapkan kepada anda kerana anda sudi menjawab soalselidik ini. Ini bukan satu ujian. Kajian ini merupakan satu latihan untuk memenuhi syarat Kursus Ilmiah Ijazah Sarjana (Master of Arts) Psikologi.

Sila jawab dengan jujur dan ikhlas. Anda dikehendaki menjawab dengan seberapa segera yang boleh dalam tempoh 20 minit sahaja. Di sini tidak ada jawapan salah atau betul. Semua maklumat yang diberikan akan **DIRAHSIAKAN** dan hanya digunakan untuk kegunaan Latihan Ilmiah sahaja. Sekali lagi penghargaan dan terima kasih di atas kerjasama yang diberikan. Sekian.

Yang Benar,

Zaimy Mohamad Nawawi.
80670
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA.

ARAHAN.

Baca arahan terlebih dahulu sebelum menjawab soalan yang ada. **Pastikan semua soalan yang ada dijawab.**

SOALSELIDIK

BAHAGIAN A : BUTIRAN DEMOGRAFI ANDA.

Soalan berikut adalah berkenaan demografi peribadi anda. Sila tandakan (✓) di ruang kosong dan bulatkan nombor jawapan yang berkenaan.

1. Jantina anda? Lelaki ☐ Perempuan ☐
2. Bangsa anda? Melayu ☐ Cina ☐ India ☐ lain-lain ☐
3. Umur anda? 25 tahun ke bawah ☐ 26-35 tahun ☐
 36-45 tahun ☐ 46 tahun ke atas ☐
4. Pangkat anda sekarang? Konstabel – Lans koperal ☐

 Koperal – Sub Inspektor ☐

 Inspektor Percubaan – Superitenden ☐
 (Pegawai kanan)
5. Sila nyatakan tempoh perkhidmatan anda dalam PDRM _____ tahun.
6. Sila nyatakan pendapatan/gaji bulanan anda sebulan RM_____.
7. Adakah anda bersetuju bahawa kursus-kursus dalam perkhidmatan boleh meningkatkan kemahiran tugas-tugas kepolisan anda?
 1. Sangat Tidak Benar
 2. Tidak Benar
 3. Tidak Pasti
 4. Benar
 5. Sangat Benar
8. Adakah anda merasa tertekan dalam melaksanakan kerja-kerja sekarang?
 1. Sangat Tidak Benar
 2. Tidak Benar
 3. Tidak Pasti
 4. Benar
 5. Sangat Benar

9. Adakah anda mengalami sebarang konflik dengan ketua sekurang-kurangnya dalam masa dua tahun yang lalu dan tidak dapat anda selesaikan?
1. Sangat Tidak Benar
 2. Tidak Benar
 3. Tidak Pasti
 4. Benar
 5. Sangat Benar
10. Adakah wujud perbezaan yang besar di antara keperluan kewangan anda dengan gaji yang diterima setiap bulan?
1. Sangat Tidak Benar
 2. Tidak Benar
 3. Tidak Pasti
 4. Benar
 5. Sangat Benar
11. Adakah perhubungan anda dengan ketua anda tidak baik?
1. Sangat Tidak Baik
 2. Tidak Baik
 3. Tidak Pasti
 4. Baik
 5. Sangat Baik
12. Adakah perhubungan anda dengan rakan sekerja tidak baik?
1. Sangat Tidak Baik
 2. Tidak Baik
 3. Tidak Pasti
 4. Baik
 5. Sangat Baik
13. Adakah anda merasa selesa dengan suasana pejabat sekarang?
1. Sangat Tidak Selesa.
 2. Tidak Selesa.
 3. Tidak Pasti.
 4. Selesa.
 5. Sangat Selesa.

14. Adakah anda berpuashati dengan kemudahan fizikal pejabat seperti komputer, perabut dan peralatan kerja lain pada masa kini?

1. Sangat Tidak Berpuashati.
2. Tidak Berpuashati.
3. Tidak Pasti.
4. Berpuashati.
5. Sangat Berpuashati.

15. Adakah anda memahami peranan anda sebagai seorang anggota PDRM?

1. Sangat Tidak Memahami
2. Tidak Memahami
3. Tidak Pasti
4. Memahami
5. Sangat Memahami

BAHAGIAN B: MAKLUMAT MENGENAI KERJA

Bahagian ini mengandungi pernyataan pekerja kepada pekerjaannya. Bagi setiap pernyataan, **silalah bulatkan pilihan yang terbaik yang anda rasakan sesuai dengan perasaan anda ketika berhadapan dengan keadaan tersebut.**

1. Sangat tidak bersetuju
2. Tidak bersetuju
3. Tidak pasti
4. Bersetuju
5. Sangat bersetuju

1. Kebanyakan pekerja merasakan penting untuk memuaskan hati majikan dan pihak pengurusan	1	2	3	4	5
2. Seseorang pekerja pada kebiasaannya memiliki bakat kebolehan dan keupayaan yang boleh dicabar dan disalurkan kepada sesuatu yang menguntungkan atau membawa kepada kebaikan	1	2	3	4	5
3. Polisi dan prosedur adalah penting bagi mengawal tindakan dan tatalaku seseorang pekerja	1	2	3	4	5
4. Pekerja akan melaksanakan tugas sebaik mungkin, bersedia untuk memikul tanggungjawab atau membuat kerja lebih masa sekiranya mereka mengetahui akan kepentingan tugas mereka.	1	2	3	4	5
5. Pekerja bergantung kepada organisasi dan majikan, maka kemesraan di antara pekerja dan majikan adalah penting.	1	2	3	4	5
6. Sekiranya organisasi menganggap pekerja sebagai individu yang boleh memikul tanggungjawab, pencapaian atau prestasi mereka dalam menjalankan tugas akan lebih memuaskan.	1	2	3	4	5
7. Dalam kebanyakan organisasi, pihak pengurusan harus memantau dan menyelia bagi memastikan tugas dijalankan dengan sempurna dan menepati masa	1	2	3	4	5

8. Pekerja sentiasa ingin mengetahui tentang aktiviti-aktiviti dan pelan sesebuah organisasi secara keseluruhan, bukannya terbatas kepada aktiviti sesuatu jabatan sahaja.
9. Matlamat dan maklumbalas yang jelas dan berterusan akan membawa kepada pencapaian dan pelaksanaan tugas yang baik.
10. Matlamat utama sesebuah organisasi seharusnya adalah untuk membolehkan pekerja menjalani dan menguruskan tugas dengan sendiri tanpa penyeliaan yang ketat.
11. Adalah tidak wajar sekiranya keperluan pengurusan dibuat tanpa mengambil pandangan daripada pekerja
12. Sekiranya pekerja jelas tentang matlamat dan tahap pencapaian yang disasari, mereka akan lebih berkemampuan untuk mencari cara yang terbaik bagi mencapai kejayaan.
13. Kebanyakan pekerja lebih mementingkan pencapaian matlamat dan standard tertentu daripada memuaskan hati majikan semata-mata.
14. Majikan yang mempunyai harapan yang tinggi akan mendapat hasil yang baik berbanding majikan yang mempunyai harapan yang rendah.
15. Kepentingan mengagihkan tugas sering ditekankan di dalam buku-buku pengurusan, namun adalah lebih baik sekiranya penyelia dapat melakukan kerja-kerja tertentu dengan sendiri sekiranya tidak berjaya dijalankan oleh orang bawahan.
16. Majikan harus memberi ruang untuk pekerja bagi mencapai matlamat yang diinginkan.
17. Dua perkara utama yang diinginkan oleh seseorang pekerja ialah pembayaran gaji dan majikan yang ceria.
18. Pekerja sentiasa memerlukan maklumbalas tentang prestasi dan pencapaian mereka secara berterusan daripada majikan.

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

BAHAGIAN C: PERASAAN ANDA TERHADAP ORGANISASI

Bahagian ini mengandungi pernyataan yang menggambarkan perasaan yang mungkin dialami oleh pekerja terhadap organisasi. Bagi setiap pernyataan, **sila bulatkan pilihan terbaik yang dapat menggambarkan perasaan anda terhadap organisasi ini.**

1. Sangat tidak bersetuju
2. Tidak bersetuju
3. Tidak pasti
4. Bersetuju
5. Sangat bersetuju

1. Saya berbangga kiranya dapat bekerja dengan organisasi ini sepanjang kerjaya saya.
2. Saya merasa seronok apabila berbincang tentang organisasi ini dengan orang luar.
3. Saya menganggap masalah organisasi ini seperti masalah saya sendiri.
4. Saya tidak fikir hati saya akan merasa terpaut dengan sebuah organisasi lain sepertimana yang saya rasai dengan organisasi ini.
5. Saya merasa saya adalah “sebahagian dari keluarga” dalam organisasi ini.
6. Saya merasa hati saya terpaut dengan organisasi ini.
7. Organisasi ini memberi makna kepada hidup saya.
8. Saya merasa perasaan kekitaan terhadap organisasi ini
9. Sukar bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang, walaupun saya ingin berbuat demikian.

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

10. Hidup saya akan terganggu kiranya saya mengambil keputusan untuk meninggalkan organisasi ini sekarang	1	2	3	4	5
11. Saya bimbang apa yang akan berlaku kiranya saya berhenti tanpa ada pekerjaan lain sebagai ganti.	1	2	3	4	5
12. Meninggalkan organisasi ini sekarang bermakna saya terpaksa menanggung kos yang mahal.	1	2	3	4	5
13. Saya merasakan saya tidak mempunyai banyak pilihan yang membolehkan saya berhenti kerja di sini.	1	2	3	4	5
14. Akibat yang serius dengan meninggalkan organisasi ini adalah kemungkinan menghadapi masalah kekurangan pilihan pekerjaan.	1	2	3	4	5
15. Saya rasa seseorang itu mestilah sentiasa setia kepada organisasinya.	1	2	3	4	5
16. Pada saya, perbuatan melompat dari sebuah organisasi ke sebuah organisasi lain adalah perbuatan yang tidak baik.	1	2	3	4	5
17. Saya percaya bahawa kesetiaan merupakan unsur penting, oleh itu saya merasa bertanggungjawab untuk terus kekal di dalam organisasi ini.	1	2	3	4	5
18. Sekiranya saya mendapat tawaran kerja yang lebih baik di tempat lain, saya rasa adalah tidak baik untuk saya meninggalkan organisasi ini.	1	2	3	4	5
19. Saya diasuh untuk mempercayai pentingnya kesetiaan yang berterusan terhadap sesebuah organisasi.	1	2	3	4	5
20. Adalah lebih baik sekiranya seseorang pekerja itu kekal dengan sebuah organisasi untuk sebahagian besar kerjaya mereka.	1	2	3	4	5
21. Saya merasa bahawa keinginan seseorang untuk memperhambakan dirinya kepada sesebuah organisasi adalah suatu tindakan yang munasabah.	1	2	3	4	5

Sekian, Terima Kasih.

LAMPIRAN B**JADUAL 1.1****JUMLAH KEANGGOTAAN PDRM MALAYSIA
(30 DISEMBER 2000)**

PANGKAT	LELAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
IGP	1	0	1
DIG	1	0	1
CP	5	0	5
DCP	16	0	16
SAC I	19	0	19
SAC II	42	0	42
ACP	102	1	103
SUPT	284	8	292
DSP	579	30	609
ASP	1,506	107	1,613
C/ASP	65	1	66
P/ASP	1	0	1
C/INSP	2,609	214	2,823
INSP	1,098	96	1,194
P/INSP	665	130	795
C/INSP (K)	13	0	13
SAB INSP	440	9	449
SM	1,393	70	1,463
SARJAN	5,829	434	6,263
KOPERAL	13,044	1,006	14,050
L/KOPERAL	31,806	1,744	33,550
KONSTABEL	1,681	422	2,103
KONS/P	8,109	3,258	11,367
SJN/T	4	0	4
KPL/T	35	0	35
L/KPL/T	3,804	135	3,939
KONST/T	1,224	343	1,567
JUMLAH	74,375	8,008	82,383

LAMPIRAN C

Tugas-Tugas Dan Tanggungjawab Pegawai Polis, (Seksyen 20 (3), Akta Polis 1967).

Tugas-tugas dan tanggungjawab pegawai polis mengikut Seksyen 20 (3), Akta Polis 1969, iaitu mana-mana pegawai polis boleh mengambil langkah-langkah yang sah dan melakukan perbuatan-perbuatan yang sah yang perlu berkaitan dengannya, termasuk:

- a) Menangkap semua orang yang dia diberi kuasa oleh undang-undang menangkap;
- b) Memproses risikan keselamatan;
- c) Menjalankan pendakwaan;
- d) Member bantuan dalam melaksanakan mana-mana undang-undang berhubung dengan hasil, eksais, kebersihan, kuarantin, imigresen dan pendaftaran;
- e) Memberi bantuan dalam mengekalkan ketenteraman di pelabuhan dan lapangan terbang Malaysia, dan dalam menguatkuasakan peraturan-peraturan kelautan dan pelabuhan;
- f) Melaksanakan saman, sepina, waran perintah menjara dan proses-proses lain yang dikeluarkan dengan sah oleh mana-mana pihak yang berkuasa yang kompeten;
- g) Mempamerkan maklumat;
- h) Melindungi harta yang tidak dituntut dan yang hilang dan mencari pemunyaanya;
- i) Menyita binatang-binatang yang berkeliaran dan menempatkannya dalam kandang awam;

- j) Memberi bantuan dalam melindungi nyawa dan laut;
- k) Melindungi harta awam daripada hilang atau rosak;
- l) Menghadiri mahkamah jenayah dan jika diperintah dengan khas, mahkamah sivil, dan menjaga ketenteraman di dalamnya dan;
- m) Mengiring dan menjaga banduan-banduan dan orang-orang lain yang ada dalam jagaan polis. (Akta Polis, 1967).

LAMPIRAN D1

JADUAL 1.2

PERANGKAAAN JUMLAH PEGAWAI KANAN POLIS/PRP/KONST DAN KONST/T
YANG DIKENAKAN TINDAKAN TATATERTIB MENGIKUT PANGKAT
YANG DITERIMA DALAM TAHUN 1998

BIL.	KONTINJEN	SACII	ACP	SUPT	DSP	ASP	C/INSP	INSP	INSP/P	S.I	SM	SJN	KPL	L/KPL	KONST	KONST/T	JUMLAH
1	SABAH	0	0	0	0	2	3	3	1	2	2	9	25	80	37	32	196
2	SARAWAK	0	1	0	0	2	2	2	4	2	1	12	28	68	31	43	198
3	PERLIS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	5	9	1	3	21
4	KEDAH	0	0	0	0	0	4	4	2	1	2	8	16	71	3	8	119
5	P/PINANG	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	6	7	58	4	3	83
6	PERAK	0	0	0	1	4	1	1	1	0	2	8	23	73	2	17	134
7	SELANGOR	0	0	0	0	3	5	5	1	1	2	12	23	93	13	8	164
8	K/LUMPUR	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	6	15	71	18	2	114
9	N.SEMBILAN	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	4	10	15	5	5	43
10	MELAKA	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	3	6	43	1	1	56
11	JOHOR	0	0	2	0	1	5	5	4	0	4	11	11	54	1	2	102
12	PAHANG	0	0	1	0	0	2	2	0	0	1	6	13	44	2	16	87
13	TERENGGANU	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	7	19	1	1	30
14	KELANTAN	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	3	12	33	4	12	67
15	B/UTARA	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	3	8	18	6	39
16	B/TENGGAH	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	2	20	10	0	35
17	B/TENGGARA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	12	0	0	13
18	B/SARAWAK	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	13	5	3	25
19	B/SABAH	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	1	4	9	8	5	30
20	B/AMAN	0	0	0	5	3	3	3	0	0	0	0	2	11	4	1	32
21	MPRPKKB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
22	PULAPOL	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	2	4	0	9
23	PULAPAH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	8	4	0	16
24	MPKKL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	JUMLAH	0	1	3	7	18	34	44	14	6	16	93	219	816	176	168	1615

LAMPIRAN D2

JADUAL 1.3

PERANGKAAAN JUMLAH KESALAHAN TATATERTIB BAGI PEGAWAI
KANAN POLIS/PRP/KONST DAN KONST/T
MENGIKUT PANGKAT YANG DITERIMA BAGI TAHUN 1998

BIL.	JENIS KESALAHAN	SACII	ACP	SUPT	DSP	ASP	C/INSP	INSP	INSP/P	SI	SM	SJN	KPL	L/KPL	KONS	KONS/T	JUMLAH
1	INGKAR PERINTAH	0	0	1	4	11	24	33	9	3	11	52	110	432	67	75	832
2	KESALAHAN TERHADAP TUGAS	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	12	47	304	78	78	520
3	TIDAK BERTANGGUNGJAWAB	0	1	2	4	8	13	16	3	1	5	30	56	100	14	19	272
4	MENJATUH REPUTASI PASUKAN	0	0	0	0	2	10	2	3	0	1	16	39	117	28	28	246
5	TIDAK JUJUR	0	0	1	0	3	5	5	0	0	2	15	23	66	8	10	138
6	BERKELAKUAN BIADAP	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	3	15	1	6	27
7	KEKERASAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	10	1	0	12
8	SALAHGUNA KUASA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	2	21	2	0	29
9	KURANG KECEKAPAN	0	0	0	1	1	3	10	4	0	0	0	0	0	0	0	19
10	SABITAN MAHKAMAH	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	3	7	30	11	6	60
11	CUAI	0	0	0	0	1	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	6
	JUMLAH	0	1	4	9	29	56	71	19	6	20	131	288	1095	210	222	2161

LAMPIRAN D3

JADUAL 1.4

PERANGKAAAN JUMLAH HUKUMAN TATATERTIB YANG DIKENAKAN TERHADAP
PEGAWAI KANAN POLIS/PRP/KONST/KONST/T MENGIKUT PANGKAT
YANG DITERIMA BAGI TAHUN 1998

BIL.	JENIS HUKUMAN	SACII	ACPI	SUPT	DSP	ASP	C/INSP	INSP	INSP/P	S.I	SM	SJN	KPL	L/KPL	KONST	KONST/T	JUMLAH
1	BUANG KERJA	0	0	0	0	3	6	9	5	0	0	7	21	100	49	21	221
2	TURUN PANGKAT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7	14	0	0	0	22
3	TURUN GAJI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	TANGGUH K/GAJI	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	6	32	5	2	51
5	HENTI K/GAJI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	1	0	7
6	LUCUT HAK GAJI	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
7	DENDA	0	0	1	1	4	18	16	6	2	2	17	33	110	25	24	259
8	CELAAN KERAS	0	0	0	0	0	0	0	0	3	5	30	49	212	25	42	366
9	CELAAN	0	0	0	0	1	1	1	0	1	9	54	104	374	66	90	698
10	AMARAN	0	1	3	7	15	25	38	4	0	0	0	0	0	0	0	93
11	KAWALAN TAMBAHAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	23	115	23	14	178
12	TUGAS MEMENATKAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	23	80	5	7	122
13	LATIHAN TAMBAHAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	14	67	11	22	118
14	SURAT NASIHAT	0	0	0	1	3	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	9
15	DIBEBASKAN	0	0	0	0	2	3	4	4	0	0	0	0	0	0	0	13
	JUMLAH	0	1	4	9	29	56	71	19	6	20	131	288	1095	210	222	2161

LAMPIRAN D4

JADUAL 1.5

PERANGKAAAN JUMLAH PEGAWAI KANAN POLIS/PRP/KONST DAN KONST/T
YANG DIKENAKAN TINDAKAN TATATERTIB MENGIKUT PANGKAT
YANG DITERIMA DALAM TAHUN 1999

BIL.	KONTINJEN	SAC/II	ACP	SUPT	DSP	ASP	C/INSP	INSP	INSP/P	S.I	SM	SJN	KPL	L/KPL	KONST	KONST/T	JUMLAH
1	SABAH	0	0	0	1	1	5	8	1	0	1	10	12	51	35	25	150
2	SARAWAK	0	1	1	0	3	3	13	3	1	2	10	29	67	13	38	184
3	PERLIS	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	8	16	3	2	30
4	KEDAH	0	0	0	0	0	3	2	0	0	1	4	5	44	2	8	69
5	P/PINANG	0	0	0	0	0	2	3	0	0	2	4	4	60	1	4	80
6	PERAK	0	0	2	0	1	10	1	0	0	1	4	18	70	10	15	132
7	SELANGOR	0	0	0	0	1	0	4	1	0	0	6	18	51	13	5	99
8	K/LUMPUR	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	8	62	13	0	87
9	N SEMBILAN	0	1	0	0	0	3	1	1	0	0	4	10	35	14	7	76
10	MELAKA	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2	29	1	1	36
11	JOHOR	0	0	1	1	4	0	3	0	0	4	6	13	47	21	7	107
12	PAHANG	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	8	9	41	3	8	71
13	TERENGGANU	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	8	34	3	1	47
14	KELANTAN	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	6	6	27	2	6	50
15	B/UTARA	0	0	0	1	1	3	0	0	0	0	2	3	8	10	0	28
16	B/TENGGAH	0	0	0	0	1	3	3	0	0	0	0	1	9	1	1	19
17	B/TENGGARA	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	12	1	0	16
18	B/SARAWAK	0	0	0	1	0	0	4	0	0	0	1	4	17	12	0	39
19	B/SABAH	0	0	2	0	0	1	1	0	0	0	0	1	13	12	5	35
20	B/AMAN	0	0	0	0	1	2	2	1	0	0	0	1	3	3	0	13
21	MPRPKKB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22	PULAPOL	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2	10	0	14
23	PULAPAH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3	2	0	8
24	MPKKL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	JUMLAH	0	2	7	4	15	38	50	7	2	12	71	163	701	185	133	1390

LAMPIRAN D5

JADUAL 1.6

PERANGKAAAN JUMLAH KESALAHAN TATATERTIB BAGI PEGAWAI
KANAN POLIS/PRP/KONST DAN KONST/T
MENGIKUT PANGKAT YANG DITERIMA BAGI TAHUN 1999

BIL.	JENIS KESALAHAN	SACII	ACP	SUPT	DSP	ASP	C/INSP	INSP	INSP/P	SI	SM	SJN	KPL	L/KPL	KONS	KONS/T	JUMLAH
1	INGKAR PERINTAH	0	3	1	4	15	33	47	4	3	9	60	99	409	68	50	805
2	KESALAHAN TERHADAP TUGAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	8	28	254	100	74	465
3	TIDAK BERTANGGUNGJAWAB	0	0	4	0	9	14	13	2	0	1	25	34	112	20	19	253
4	MENJATUH REPUTASI PASUKAN	0	0	1	2	1	8	13	1	0	3	7	42	111	36	18	243
5	TIDAK JUJUR	0	0	3	0	1	5	10	0	1	2	12	17	57	15	15	138
6	BERKELAKUAN BIADAP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	20	0	3	26
7	KEKERASAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	2	0	7
8	SALAHGUNA KUASA	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	4	19	0	3	28
9	KURANG KECEKAPAN	0	1	1	1	10	6	9	1	0	0	0	0	0	0	0	29
10	SABITAN MAHKAMAH	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	20	4	2	29
11	CUAI	0	0	0	0	0	1	4	1	0	0	0	0	0	2	0	8
	JUMLAH	4	10	7	36	67	100	9	4	16	113	229	1005	247	184	222	2031

LAMPIRAN D6

JADUAL 1.7

PERANGKAAAN JUMLAH HUKUMAN TATATERTIB YANG DIKENAKAN TERHADAP
PEGAWAI KANAN POLIS/PRP/KONST/KONST/T MENGIKUT PANGKAT
YANG DITERIMA BAGI TAHUN 1999

BIL.	JENIS HUKUMAN	SACII	ACP	SUPT	DSP	ASP	C/INSP	INSP	INSP/P	S.I	SM	SJN	KPL	L/KPL	KONST	KONST/T	JUMLAH
1	BUANG KERJA	0	0	0	0	0	4	3	2	0	0	3	5	62	25	16	120
2	TURUN PANGKAT	0	0	0	0	3	0	0	0	1	1	3	5	0	0	0	13
3	TURUN GAJI	0	0	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
4	TANGGUH K/GAJI	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	5	7	20	2	2	37
5	HENTI K/GAJI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
6	LUCUT HAK GAJI	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	17	0	0	21
7	DENDA	0	0	1	1	2	12	30	1	2	3	27	43	152	32	34	338
8	CELAAN KERAS	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	28	47	227	39	28	371
9	CELAAN	0	0	0	0	0	0	0	0	2	10	35	67	311	77	72	547
10	AMARAN	0	2	6	6	26	35	50	3	0	0	0	0	0	0	0	128
11	KAWALAN TAMBAHAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	20	127	29	11	190
12	TUGAS MEMENATKAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	21	54	19	16	114
13	LATIHAN TAMBAHAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	13	35	24	5	83
14	SURAT NASIHAT	0	2	2	0	3	6	3	1	0	0	0	0	0	0	0	15
15	DIBEBASKAN	0	0	0	0	2	6	10	2	0	0	0	0	0	0	0	20
	JUMLAH	0	4	10	7	36	67	100	9	4	16	113	229	1005	247	184	2031

LAMPIRAN D7

JADUAL 1.8

PERANGKAAAN JUMLAH PEGAWAI KANAN POLIS/PRP/KONST DAN KONST/T
YANG DIKENAKAN TINDAKAN TATATERTIB MENGIKUT PANGKAT
YANG DITERIMA DALAM TAHUN 2000

BIL.	KONTINJEN	SACII	ACPI	SUPT	DSP	ASP	C/INSP	INSP	INSP/P	S.I	SM	SJN	KPL	L/KPL	KONST	KONST/T	T	JUMLAH
1	SABAH	0	0	0	0	3	4	0	1	0	3	4	9	47	53	32		155
2	SARAWAK	0	0	0	1	3	3	3	7	0	1	1	16	54	15	36		140
3	PERLIS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	16	4	2		27
4	KEDAH	0	0	0	0	1	0	2	0	0	1	4	11	54	3	12		88
5	P/PINANG	0	0	1	0	0	2	3	2	0	0	7	12	71	4	2		104
6	PERAK	0	0	0	0	1	6	0	0	0	0	5	15	59	9	11		106
7	SELANGOR	0	0	0	2	0	1	2	1	0	0	3	23	61	26	8		127
8	K/LUMPUR	0	0	0	0	4	3	0	2	0	2	8	22	86	29	1		157
9	N.SEMBILAN	0	0	0	0	0	1	1	1	0	3	6	9	30	9	2		62
10	MELAKA	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3	7	20	1	0		32
11	JOHOR	0	0	0	0	2	2	3	2	0	0	3	12	40	11	7		82
12	PAHANG	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4	7	32	3	8		55
13	TERENGGANU	0	0	0	0	1	2	2	1	0	0	0	3	12	3	1		25
14	KELANTAN	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	3	8	17	10	4		44
15	B/UTARA	0	0	0	0	2	1	0	1	0	1	0	3	6	12	1		27
16	B/TENGGAH	0	0	0	0	0	4	1	0	0	1	0	1	16	14	0		37
17	B/TENGGARA	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	4	9	0	0		17
18	B/SARAWAK	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3	11	11	2		28
19	B/SABAH	0	0	2	0	1	2	0	0	0	0	0	2	8	12	1		26
20	B/AMAN	1	0	3	2	5	4	2	1	0	0	0	2	2	2	1		25
21	MPRPPKB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
22	PULAPOL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	7	0		9
23	PULAPAH	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	4	1	1		8
24	MPKKL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
	JUMLAH	1	0	5	5	27	37	20	19	0	13	53	174	657	238	132		1381

LAMPIRAN D8

JADUAL 1.9

PERANGKAAAN JUMLAH KESALAHAN TATATERTIB BAGI PEGAWAI
KANAN POLIS/PRP/KONST DAN KONST/T
MENGIKUT PANGKAT YANG DITERIMA BAGI TAHUN 2000

BIL.	JENIS KESALAHAN	SACII	ACP	SUPT	DSP	ASP	C/INSP	INSP	INSP/P	SI	SM	SJN	KPL	L/KPL	KONS	KONS/T	JUMLAH
1	INGKAR PERINTAH	2	0	4	2	19	24	11	15	0	7	40	97	372	85	56	734
2	KESALAHAN TERHADAP TUGAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	10	31	235	135	77	490
3	TIDAK BERTANGGUNGJAWAB	0	0	1	1	11	17	9	3	0	4	15	45	111	21	23	261
4	MENJATUH REPUTASI PASUKAN	0	0	2	2	7	6	3	2	0	2	8	27	97	28	25	209
5	TIDAK JUJUR	0	0	1	2	7	6	4	1	0	0	6	24	53	18	4	126
6	BERKELAKUAN BIADAP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	9	2	2	17
7	KEKERASAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	1	3	9
8	SALAHGUNA KUASA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	16	0	0	21
9	KURANG KECEKAPAN	0	0	2	1	3	6	6	8	0	0	0	0	0	0	0	26
10	SABITAN MAHKAMAH	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	1	20	7	3	34
11	CUAI	0	0	0	0	2	1	2	2	0	0	0	0	0	0	0	7
	JUMLAH	2	0	10	8	49	60	35	34	0	16	81	232	917	297	193	1934

LAMPIRAN D9

JADUAL 1.10

PERANGKAAAN JUMLAH HUKUMAN TATATERTIB YANG DIKENAKAN TERHADAP
PEGAWAI KANAN POLIS/PRP/KONST/KONST/T MENGIKUT PANGKAT
YANG DITERIMA BAGI TAHUN 2000

BIL.	JENIS HUKUMAN	SACII	ACP	SUPT	DSP	ASP	C/INSP	INSP	INSP/P	SI	SM	SJN	KPL	L/KPL	KONST	KONST/T	JUMLAH
1	BUANG KERJA	0	0	0	0	1	5	4	6	0	0	2	7	61	27	18	131
2	TURUN PANGKAT	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	3	4	0	0	0	10
3	TURUN GAJI	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
4	TANGGUH K/GAJI	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	4	16	1	0	23
5	HENTI K/GAJI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
6	LUCUT HAK GAJI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
7	DENDA	0	0	5	3	18	10	12	15	0	0	20	24	97	25	34	263
8	CELAAN KERAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	35	161	49	41	302
9	CELAAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	33	90	335	125	66	659
10	AMARAN	2	0	3	5	22	29	14	7	0	0	0	0	0	0	0	82
11	KAWALAN TAMBAHAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	34	111	24	13	187
12	TUGAS MEMENATKAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	2	16	56	12	13	104
13	LATIHAN TAMBAHAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	18	78	34	8	139
14	SURAT NASIHAT	0	2	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3
15	DIBEBASKAN	0	0	1	0	4	11	3	6	0	0	0	0	0	0	0	25
	JUMLAH	2	0	10	8	49	60	35	34	0	16	81	232	917	297	193	1934

LAMPIRAN E

Jadual 3.4
Pembahagian Item-Item Dalam Soalselidik

Bahagian	Variabel	Nombor Soalan	Jumlah Soalan
A	Demografi		
	- Jantina	1	
	- Bangsa	2	
	- Umur	3	
	- Perbezaan Pangkat	4	
	- Perbezaan Pengalaman	5	
	- Pengaruh Gaji	6	
	- Kursus Kemahiran	7	
	- Tekanan Kerja	8	
	- Konflik Dengan Ketua	9	
	- Perbezaan Gaji	10	
	- Hubungan Dengan Ketua	11	
	- Hubungan Dengan Rakan Sekerja	12	
	- Suasana Pejabat	13	
	- Kemudahan Pejabat	14	
	- Memahami Peranan	15	15
B	Sikap Terhadap Kerja	1 - 18	18
C	Komitmen Terhadap Kerja	1 – 21	21

LAMPIRAN F

Jadual 4.5

Taburan Responden Mengikut Item Sikap Terhadap Kerja.

Item	Keputusan (Kekerapan / Peratusan)				
	STS	TS	TP	S	SS
Item 1	3 (0.9)	30 (8.7)	30 (8.7)	219 (63.7)	62 (18.0)
Item 2	-	9 (2.6)	40 (11.6)	224 (65.1)	71 (20.6)
Item 3	1 (0.3)	2 (0.6)	18 (5.2)	195 (56.7)	128 (37.2)
Item 4	-	6 (1.7)	22 (6.4)	212 (61.6)	104 (30.2)
Item 5	-	1 (0.3)	8 (2.3)	144 (41.9)	191 (55.5)
Item 6	2 (0.6)	20 (5.8)	36 (10.5)	208 (60.5)	78 (22.7)
Item 7	-	2 (0.6)	14 (4.1)	205 (59.6)	123 (35.8)
Item 8	1 (0.3)	9 (2.6)	60 (17.4)	210 (61.0)	64 (18.6)
Item 9	-	3 (0.9)	20 (5.8)	193 (56.1)	128 (37.2)
Item 10	4 (1.2)	75 (21.8)	44 (12.8)	161 (46.8)	60 (17.4)

Item 11	16 (4.7)	49 (14.2)	26 (7.6)	137 (39.8)	116 (33.7)
Item 12	-	2 (0.6)	27 (7.8)	228 (66.3)	87 (25.3)
Item 13	14 (4.1)	87 (25.3)	81 (23.5)	135 (39.2)	27 (7.8)
Item 14	5 (1.5)	28 (8.1)	62 (18.0)	188 (54.7)	61 (17.7)
Item 15	4 (1.2)	48 (14.0)	52 (15.1)	195 (56.7)	45 (13.1)
Item 16	1 (0.3)	7 (2.0)	10 (2.9)	186 (54.1)	186 (40.7)
Item 17	2 (0.6)	8 (2.3)	11 (3.2)	129 (37.5)	194 (56.4)
Item 18	2 (0.6)	1 (0.3)	15 (4.4)	207 (60.2)	119 (34.6)

LAMPIRAN G

Jadual 4.6
Taburan Responden Mengikut Item
Komitmen Terhadap Kerja

Item	Keputusan (Kekerapan/Peratusan)				
	STS	TS	TP	S	SS
Item 1	2 (0.6)	14 (4.1)	53 (15.4)	186 (54.1)	89 (25.9)
Item 2	29 (8.4)	79 (23.0)	60 (17.4)	133 (38.7)	43 (12.5)
Item 3	5 (1.5)	48 (14.0)	51 (14.8)	193 (56.1)	47 (13.7)
Item 4	7 (2.0)	55 (16.0)	103 (29.9)	133 (38.7)	46 (13.4)
Item 5	-	9 (2.6)	21 (6.1)	244 (70.9)	70 (20.3)
Item 6	3 (0.9)	20 (5.8)	48 (14.0)	200 (58.1)	73 (21.2)
Item 7	-	8 (2.3)	33 (9.6)	221 (64.2)	82 (23.8)
Item 8	1 (0.3)	22 (6.4)	64 (18.6)	210 (61.0)	47 (13.7)
Item 9	7 (2.0)	27 (7.8)	82 (23.8)	164 (47.7)	64 (18.6)

Item 10	14 (4.1)	65 (18.9)	92 (26.7)	129 (37.5)	44 (12.8)
Item 11	6 (1.7)	42 (12.2)	44 (12.8)	155 (45.1)	97 (28.2)
Item 12	20 (5.8)	57 (16.6)	59 (17.2)	139 (40.4)	69 (20.1)
Item 13	13 (3.5)	49 (14.2)	68 (19.8)	167 (48.5)	48 (14.0)
Item 14	14 (4.1)	59 (17.2)	73 (21.2)	167 (48.5)	31 (9.0)
Item 15	2 (0.6)	9 (2.6)	17 (4.9)	207 (60.2)	109 (31.7)
Item 16	13 (3.8)	63 (18.3)	67 (19.5)	153 (44.5)	48 (14.0)
Item 17	1 (0.3)	18 (5.2)	52 (15.1)	207 (60.2)	66 (19.2)
Item 18	22 (6.4)	93 (27.0)	90 (26.2)	104 (30.2)	35 (10.2)
Item 19	3 (0.9)	9 (2.6)	29 (8.4)	239 (69.5)	64 (18.6)
Item 20	5 (1.5)	54 (15.7)	49 (14.2)	177 (51.5)	59 (17.2)
Item 21	16 (4.7)	93 (27.0)	74 (21.5)	133 (38.7)	28 (8.1)
